



Labour
Canada

Travail
Canada

CA1
L58
-M11

Publié au Canada



MATERNITY AND CHILD CARE LEAVE IN CANADA

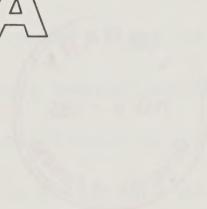
Canada



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117665570>

MATERNITY AND CHILD CARE LEAVE IN CANADA



Published by authority of the
Minister of Labour, Government of Canada



Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

Labour Canada
Catalogue Number L24-1208/84E

©Minister of Supply and Services 1984

Cat. No. L31-44/1985

ISBN 0-662-53450-6

Printed in Canada

FOREWORD

Canada's labour force has experienced drastic changes in the past 15 years. Foremost among these changes is the rapid increase in the participation of women in the workforce. Currently, one of every two women in Canada is working for pay and 44 percent of the wives in husband-wife families with children under the age of six are in the labour force. The percentage of wives who are in the labour force, live with their husbands, and have children between six and 15 years of age is even larger - 64 percent. One outcome of this increased female participation rate is a movement away from the traditional male/female divisions of responsibility towards a more cooperative approach to child-care and domestic duties.

In addition to the needs of two-parent families, the situation facing single-parent families must be addressed. In 1982, there were more than 300,000 women and 115,000 men who had jobs, were single parents, and had children under the age of 16. These employed parents, for the most part, must shoulder full child-care responsibilities.

Social and economic policies are needed to enable women and men to combine employment and family responsibilities successfully, without significant financial and career loss. As the crucial years for career building coincide closely with the optimal years for pregnancy, women should not be forced into an either/or situation. At the same time, the father's role in childbirth and child-rearing should be recognized. Additional areas of interest include adoption leave and leave for special family responsibilities for both men and women, and provision for such leave is slowly improving.

This publication presents an overview of the current maternity and child-care provisions in Canada, including paternity and adoption leave. Information is provided on leave and benefit provisions found in federal and provincial legislation and in collective agreements. Readers of the 1981 version may notice several changes, especially with respect to legislative amendments to the Canada Labour Code and the inclusion of maternity leave in legislation for Yukon (although not yet proclaimed).

INTRODUCTION

This publication is divided into two parts, the first covering leave provisions and the second covering benefits. Both Canadian legislation and collective agreements are included.

It is important for the reader to understand the difference between leave and benefits. Leave is a period for which an employee is granted an approved absence from work. The leave may be paid or unpaid, depending on the provision. Benefits are monies paid to an employee, usually when the employee is absent from work on unpaid leave.

Readers should also be aware of the relevance of jurisdiction in looking at the various legislation. At the federal level one may come under what is called federal jurisdiction. In that case the Canada Labour Code¹ would apply, except for members of the federal public service who are under a separate legislative jurisdiction. A number of acts and regulations govern these employees and their employers. At the provincial level there are also two separate jurisdictions. Members of a provincial public service are governed by public service acts and regulations. All other employees in the provinces are governed by provincial legislation. For members of a union, provisions in collective agreements supersede any other legislation.

A chart for easy reference, Terms and Conditions of Maternity Leave Legislation, which provides specific information by jurisdiction, is included in Table 3. (As there is no specific legislation on maternity leave for the Northwest Territories this jurisdiction is not included.)

¹Canada Labour Code applies to employment in interprovincial organizations dealing in transportation, communications and banking. Canada Labour Code, Part III

PART I - LEAVE PROVISIONS IN CANADIAN LEGISLATION AND COLLECTIVE AGREEMENTS

A. LEGISLATION

MATERNITY LEAVE

Qualification Period

Qualification periods were originally designed to protect the employer in instances where an employee had not established a serious work commitment. As a result, under most legislation, a woman is eligible for maternity leave only after she has been employed for a specified time.

The qualification period is tied to the reinstatement and job protection aspects of maternity legislation. While in many instances an employee's job is protected while she is pregnant or on maternity leave, if unable to fulfill the specific qualification period she may not be entitled to reinstatement after leave. The qualification requirement places many women at a disadvantage, as acknowledged recently by British Columbia legislation which dropped this criterion from the British Columbia Employment Standards Act.

With only four exceptions, federal and provincial jurisdictions in Canada stipulate a qualification period for maternity leave. No specified time period is required under labour legislation in New Brunswick and British Columbia, nor in the Public Service Acts of New Brunswick and Prince Edward Island.

Under the remaining labour and public service jurisdictions, the qualification period ranges from six months to one year plus 11 weeks.² A variation is found in Quebec's Regulation Respecting Labour Standards,

²See chart, Appendix A, for specific jurisdiction.

which states that a worker must have 20 weeks of employment in the months preceding the leave, and be working when leave is requested.

"Continuous Employment"

Most qualification provisions include the phrase "continuous employment". At first glance the concept seems straightforward, indicating a designated period of steady employment. The interpretation becomes more difficult when it comes to a part-time or seasonal employee.

Most jurisdictions do not have a firm definition of part-time work, although most of them appear to offer maternity leave to this part of the work force. Part-time workers become eligible for leave by proving a valid employee-employer relationship, which often means fulfilling the appropriate qualification period.

An examination of the various employment regimes called "part-time" reveals other problems. While the type of part-time work which resembles full-time (a set number of hours per week, every week) is readily defined as continuous, the type with irregular hours are less definitive. For example the category is ambiguous for those who work only part of the year, but do so on a full-time basis for the same period each year. On the one hand, this could be interpreted as continuous employment because the schedule may be consistent, indicating an employee-employer relationship. However, because there may be large lapses in employment, chances of fulfilling the qualification period in most jurisdictions are quite slim. In this situation, a case can be made to disentitle these women when interpreting "continuous employment" for the purpose of maternity leave. To protect all workers, the qualification period applicable to conditions of leave would have to be eliminated or modified to cover these diverse types of employment.

There are other situations which may constitute a break in employment. Except for labour legislation in Quebec and the Canada Labour Code, no legislation provides clarification on the issue of strikes or lockouts in relation to "continuous employment". Similarly, while casual sick leave may not be seen as breaking the continuity of employment, an extended period of illness might not be viewed in the same manner. These issues are left largely to the discretion of the employer.

Finally, one must determine when this period of qualification commences and terminates. Under labour legislation in Newfoundland and in Ontario, the qualification period is counted backwards from the estimated date of birth. Other jurisdictions do not stipulate whether the period of continuous employment must exist in its entirety before the pregnant employee gives her notice or takes her leave, or if it may be calculated to include the period up to the delivery date. These are critical factors when determining eligibility for maternity leave.

Length of Leave

Under most federal and provincial labour legislation, women are entitled to 17 or 18 weeks maternity leave, depending on the jurisdiction in which they work.³

Public service acts in Canada indicate a wide range in the length of maternity leave available. Prince Edward Island provides only four months whereas the federal public service allows 37 weeks.

If they are eligible, women will receive unemployment insurance benefits during part of this leave.⁴

³See Chart, Terms and Conditions of Leave Legislation, for detailed information on leave by jurisdiction.

⁴See Part II of this publication.

Notice

With the exception of New Brunswick and Nova Scotia, all labour jurisdictions require some prior formal notice that leave will be taken. This must be accompanied by a valid medical certificate verifying the pregnancy. While there is no time limit in British Columbia, the majority of other jurisdictions stipulate two, three or four weeks notice. The earliest notice required is 15 weeks in Newfoundland.

In the public sectors, Alberta, British Columbia, and New Brunswick require three months notice, while in Manitoba, Prince Edward Island, and Saskatchewan only one month is needed. The other jurisdictions do not specify a time limit.

If it becomes necessary for a woman to leave her job before she has submitted her notice, provisions for leave are stipulated in six labour jurisdictions. The Canada Labour Code includes this regulation, as well as Alberta, Manitoba, Ontario, Quebec, and Saskatchewan.

Time Frame

Most jurisdictions state a specific period during which leave is to be taken, indicating maximum limits of leave available before birth. The amount of pre-natal leave required ranges from six weeks in New Brunswick to 16 weeks in Quebec, with six jurisdictions providing 11 weeks.⁵ In Quebec, under an Act Respecting Occupational Health and Safety covering maternity leave, a pregnant employee may transfer to another job when her health or the health security of her unborn child is in question.

An employee may be required to start maternity leave when the employer can prove the pregnancy has materially affected the employee's job

⁵See Table 3 for specific jurisdiction.

performance. Legislation which provides the employer with this right is in effect in many provinces. Alberta and Saskatchewan place limits on the employer's right to demand early maternity leave by stating that the commencement of leave may only be required as of the twelfth week prior to the expected date of birth, whereas in Quebec the time limit is six weeks. Newfoundland, Nova Scotia, New Brunswick, Ontario and Manitoba leave this matter open to interpretation, with the onus on the employer to show just cause for early commencement of leave.

Several jurisdictions enforce mandatory periods of post-natal leave, although this usually depends on the amount taken as pre-natal leave. Where post-natal limits of leave are specified in the public and private sectors, they range widely, for example from two weeks in Quebec to three months in New Brunswick. This time may be reduced upon presentation of a medical certificate stating that the employee is fit to return to work.

Job Protection

Job protection is one of the most important aspects of maternity legislation. All jurisdictions, except New Brunswick and Prince Edward Island public sectors, provide some job protection to workers who qualify for maternity leave. Under the labour codes for Canada, British Columbia, Prince Edward Island, Quebec and Saskatchewan, an employee may not be dismissed solely because of her pregnancy. British Columbia further prohibits an employer from terminating or changing the conditions of work of an employee because she is pregnant or has applied for leave, unless the employer has her written consent.

In the case of pregnant women seeking employment, New Brunswick's Minimum Employment Standards Act and the Canadian Human Rights Act state

that an employer may not refuse to employ a woman who is pregnant for reasons arising from her pregnancy only.

Job protection clauses help, but they do not provide total job security. In many jurisdictions, the dismissal or layoff may not be for reasons of pregnancy alone. Where protection is offered only to workers eligible for maternity leave, employees who do not qualify for leave may be left unprotected.

Another consideration is the degree to which the jobs are actually protected once the leave is completed. No jurisdiction offers coverage once the employee has returned to work. It is conceivable that an employer could reinstate an employee one day and give her notice the next. While it is not intended to imply that employers look for legal loopholes, this does indicate a gap in our legislation.

Pregnancy Related Illness

There is a widespread opinion that because reproduction is a natural function for females, any ill effects suffered should not be considered as illness, unless the pregnancy has complicated a pre-existing medical condition or caused a new one. While most jurisdictions do not make any clear reference to leave for pregnancy related illness, the public service of Alberta and the federal government do permit leave for this reason with a medical certificate.

There are, however, a few other legislated provisions which are applicable. Under the Saskatchewan Labour Standards Act and Public Service Regulation 234/74, the Canada Labour Code, and the Prince Edward Island Labour Act, an employee may not be dismissed because she is temporarily disabled because of pregnancy. Public servants in New Brunswick may use up

to ten days of accumulated sick leave during the two week waiting period for unemployment insurance benefits. Similarly, in the British Columbia and Alberta public sectors, an employee who is eligible for sick benefits may utilize this benefit should she be ill due to pregnancy. In Nova Scotia, under the Civil Service Act, sick leave may be granted to an employee if the employer wishes her to cease working before she has commenced maternity leave. Quebec legislation authorizes the use of special leave where there is a threat of miscarriage or conditions are hazardous to the unborn child. The employee must submit a valid medical certificate stating the length of leave needed.

On December 15, 1983, the Treasury Board of Canada approved two changes to public service personnel policies governing employee benefits related to childbirth.

The first change enables pregnant employees to decide the date maternity leave without pay commences, whether it be before, on or after the date pregnancy terminates. Annual leave and compensatory leave can be used to defer the commencement of maternity leave without pay. Employees who choose to defer the commencement of maternity leave without pay beyond the date pregnancy terminates may have normal access to their sick leave credits during the period of disability immediately surrounding the termination of pregnancy, provided they produce appropriate proof of their inability to work in accordance with the sick leave provisions that apply to them. Employees shall normally provide at least four weeks notice to the employer before the first day of the period of absence from work during which the termination of pregnancy is expected to occur.

The second change entitles female employees to the one day of paid "other" leave on the occasion of the birth of a child which was previously available only to male employees.

The Canadian Human Rights Commission has established a policy on the issue of pregnancy-related illness.⁶ It has taken the view that two separate conditions of leave are involved. The first period, usually about six to eight weeks in length, is when the employee is medically unable to work, and the second is when continuous 24-hour-a-day infant care is needed. The Commission is of the opinion that during the first period workers should be eligible for any sick leave or benefits available to any worker medically unable to work. This would include any paid or unpaid sick leave, disability insurance benefits, and any other provisions for leave without pay applicable to employees in a given workplace. This is basically a policy of equal treatment for all employees who are medically unable to work.

The British Columbia Human Rights Branch of the Ministry of Labour has had a board of inquiry since 1976. The board maintains that an employee who has a pregnancy-related disabling illness should be treated the same as any employee with any disabling illness, hence sick benefits should be applicable.

Extended Leave

One form of extended maternity leave is the provision of an extension equal to the difference between the estimated and actual date of birth. This is found in the Canada Labour Code, and in labour legislation in Manitoba, Newfoundland, Alberta, Prince Edward Island and Quebec, although the Quebec provision is not applicable if the employee has two weeks post-natal leave when the actual date is later than the estimated date.

⁶Canadian Human Rights Commission Newsletter, Volume 4, Number 2, March 1981.

An extension beyond the specific maternity leave period is provided under labour legislation in Alberta, British Columbia, New Brunswick, Quebec, Newfoundland and Saskatchewan. With the exception of Newfoundland, all require a medical certificate to qualify.

Under certain circumstances, Quebec provides an additional form of leave for a mother who is breastfeeding. Upon presenting the employer with a certificate attesting that her working conditions involve risks for the child she is breastfeeding, she may request a reassignment to other duties; if this is not immediately available she may stop working until she is reassigned or the child is weaned.

Paternity Leave

In a situation where the mother wishes to return to the labour force after giving birth, the availability of paternity leave could be a considerable asset even if it is unpaid. This would permit both parents to share the experience and responsibilities of full-time child care.

There are very few legislative provisions in Canada for paternity leave. Federal civil servants who are not covered by collective agreement (excluded employees) come under the direct authority of the Treasury Board and benefit from the most comprehensive plan existing today.⁷ These employees receive one day of paid leave on the birth of their child and may take up to 26 weeks of unpaid paternity leave. If the spouse of the employee is also employed in the federal public service as an excluded employee, combined paternity/maternity leave taken after the date of birth of the child may not exceed 26 weeks.

⁷ Excluded employee means an employee who does not belong to a union because such membership would constitute a conflict of interest with his/her managerial responsibilities.

Legislation concerning paternity leave is also found for Saskatchewan and Canada. Under the Saskatchewan Labour Standards Act, employees who have completed the 12-month qualification period may take up to six weeks of unpaid leave in any combination during the three months surrounding the estimated date of birth. The employer requires four weeks notice; however, if the employee is unable to meet this requirement he will be granted six weeks of continuous leave starting within three weeks of the birth of the child.

Following the recent (June 1984) amendments to the Canada Labour Code, 24-weeks unpaid leave for care of a newborn or newly adopted child is available to either parent. If both parents wish to take advantage of this parental leave, combined leave taken may not exceed 24 weeks. This parental leave is additional to the maternity leave of 17 weeks.

Adoption Leave

Adoption leave is available to a slightly larger extent than paternity leave. Difficulties occur when the requirements set by adoption agencies exceed the length of adoption leave provided by legislation. In most cases, one of the adoptive parents, preferably the mother, is required to spend anywhere from six months to a year at home, depending upon the age of the child. Adoptive requirements are designed to integrate the child into the family, and to establish and stabilize the relationship between the child and the adoptive parents. In most jurisdictions these requirements could result in one parent, probably the mother, having to leave the work force. Furthermore, under existing legislation adoptive parents generally receive less consideration than natural parents.⁸

⁸The Canadian Human Rights Commission policy states that leave provisions and benefits should be equal for all parents, males or females, adoptive or natural. Human Rights Newsletter, Volume 4, Number 2.

Provision of unpaid leave upon the adoption of a child ranges from two days in Quebec to 26 weeks in the federal public service (for excluded employees). Only Nova Scotia, Prince Edward Island, Quebec and Canada have such provisions in their labour legislation, whereas all public service authorities, except New Brunswick and Prince Edward Island, include provisions for unpaid leave. Excluded employees in the federal public service also receive one day of paid leave upon the adoption of a child. (For detailed information on adoption leave see Table 4.)

In most jurisdictions there is a qualifying period before an employee is eligible for adoption leave. This can range from six months to one year of continuous service. In some jurisdictions, the applicant is required to be a permanent employee. Manitoba, Nova Scotia and Quebec are the only provinces where no qualification period exists (see Table 4).

Other Leave Related to Family Responsibilities

To date, only two jurisdictions offer family-related leave other than maternity, paternity or adoption leave - the federal public service and Quebec labour legislation.

The federal public service package covers a variety of needs. An "excluded" employee who has completed the qualification period may take two days at any one time, up to five days per year, with pay, to care for a sick family member (which includes children, spouse, parents and any other relative living in the same household as the employee). Such an employee is also eligible for paid leave for one-half day to accompany a family member to a medical, dental, or school appointment.

Longer periods of leave, without pay, are also available to this sector in the federal public service. One year of absence is available for personal needs. This is interpreted as leave for parental or family

responsibilities, but may not be taken in conjunction with maternity or paternity leave. Also, up to five years without pay is available for the care and nurture of pre-school age children. This leave may be taken in one or more periods, not exceeding five years in total.

Quebec labour legislation provides for additional types of leave related to pregnancy. Where there is a risk of miscarriage, or the health of the mother is threatened, leave is provided as of the beginning of the eighth week preceding the date of delivery. This must be verified by a medical certificate. When a legal abortion or spontaneous miscarriage occurs before the beginning of the twentieth week preceding the delivery date, the employee is entitled to maternity leave not exceeding three weeks. A maximum of five weeks leave is available in the event of a stillborn birth which occurs after the twentieth week preceding the expected date of delivery. Eligibility requirements are the same as those previously outlined for maternity leave.

B. COLLECTIVE AGREEMENTS

The information on collective agreements presented in this publication is based largely on an analysis of Canadian collective agreements for all industries covering 200 and more employees (except the construction industry).⁹ The following is an overview of provisions for maternity, childbirth, paternity, and adoption leave. One must keep in mind that only 24 per cent of women are unionized.

Maternity Leave

The range of provisions available through collective agreements is quite diverse.

Of the agreements which include maternity leave provisions, 71.4 per cent exceed legislative limits. The greatest number, 617 agreements affecting 792,242 employees, provide at least six months maternity leave. Five months are provided in 182 agreements. The combined total affects over one million workers.

The plan negotiated by the Quebec Common Front, covering 200,000 public sector workers in Quebec, which represents about one-fifth of that province's female labour force, includes the right to two years' unpaid maternity and paternity leave, during which seniority continues to accrue and fringe benefits can be maintained if the employee chooses to pay for them.

One of the main issues of concern to women on maternity leave is their employment status after the leave is terminated. Of the collective agreements studied, 24 per cent stipulated retention of seniority for the

⁹Provisions in Collective Agreements in Canada covering 200 and More Employees (excluding construction) April, 1982. Labour Data Branch, Collective Bargaining Division, Labour Canada. Cat. No. L82-31-4/1982.

duration of the leave, while 12 per cent allowed the accumulation of seniority during absence on maternity leave. This is an important factor in preventing a severe career setback due to pregnancy. By stipulating the accumulation of seniority while on leave, the employer enables a pregnant woman to keep in step with her colleagues in the workplace.

Readers who wish information on the terms of their specific collective agreements should contact their union representative, and those looking for more detailed information about particular types of collective agreement may contact the Collective Bargaining Division of Labour Canada.¹⁰

Paternity Leave

Paternity leave is as neglected an issue in collective agreements as it is in legislation. The type of leave granted under a given agreement is usually one day, with or without pay, upon the birth of a child. While more attention is being given to the father's role in childbirth and child-rearing, their desire to share more of the responsibility is not yet gaining wide support in collective bargaining activity.

While paternity leave itself may not be widely offered, many collective agreements contain clauses which provide for a leave of absence to be given at the employer's discretion. It is usually considered leave for personal needs and, although there is no data on the subject, this may be a category under which a new father may apply for leave. An example of this leave is found in the agreement of the Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832, Canadian Imperial Bank of Commerce. Under

¹⁰Labour Canada, Collective Bargaining Division, Ottawa, Ontario K1A 0J2

this agreement leave may be taken for personal needs (important family or personal reasons). This leave is not to be unreasonably denied if the employee's absence does not impair the efficient operation of the branch. While this may not be categorized as paternity leave, it is one manner in which male employees may be able to obtain leave on the birth of a child.

Some of the most innovative agreements to date exist in the federal jurisdiction, with certain groups of employees such as clerks and translators receiving up to 26 weeks of unpaid paternity leave.

In the private sector, the Steelworkers Local 7024 recently instituted two weeks of paid leave for an employee to care for his or her family upon the hospitalization of a spouse for illness, accident or maternity needs. This is a noteworthy achievement, particularly since it is an all-male local, and indicates the importance of this type of leave to fathers.

In British Columbia, the staff of Capilano College may take up to 12 months parental leave without pay upon the birth of a child.

Adoption Leave

Relatively few agreements contain any substantial provisions for adoption leave. However, other discretionary leave which is designated for personal needs may be applicable, depending on individual employers' policies. While the adoption provisions found in agreements across Canada are too diverse to describe in this booklet, some examples follow to illustrate the range.

The Lincoln County Separate School Board in St. Catharines, Ontario, has an excellent plan for adoption leave. The elementary teaching staff, upon provision of three months notice, receives up to 12 months

adoption leave. This leave must commence at one of three times: September, January, or the March school break. Teachers do not lose seniority or benefits, and leave may be extended for up to one additional year.

Ottawa CUPE (Canadian Union of Public Employees) Local 1400 (Board of Education) offers one month of adoption leave with a six months extension if required by the adoption agency. The employee must have one year of continuous service and give three weeks advance notice of the intention to take leave. Upon termination of this leave, the employee will be reinstated in his/her former position at the same rate of pay.

University of Windsor (Ontario) professors receive five days adoption leave with full pay and benefits after they have completed 12 months of service.

At McGill University in Montreal, the collective agreement for the Service Employees' Union, Local 298, provides for up to ten weeks adoption leave with pay commencing on the date of adoption. If the spouse is also covered under this agreement he/she is entitled to two days with pay.

British Columbia government employees receive one day with pay upon the adoption of a child, with an additional six months leave without pay also available to adoptive parents.

If readers wish more detailed discription of leave, and the conditions under which it may be granted, they should contact the individual unions.

QUESTIONS - PART I

1. How do I determine to which labour jurisdiction I belong?

Only a small part of the Canadian labour force falls under federal jurisdiction. Enterprises that do include radio/TV broadcasting, telephone and telegraph companies, chartered banks, interprovincial airlines, railways and trucking, navigation and shipping companies, some mining companies and crown corporations. The federal public service comes under the jurisdiction of the Treasury Board. All other workers come under either provincial labour jurisdiction or the jurisdiction of the provincial public service, depending on whether they work for the public service. To clarify any problem defining jurisdiction, employees should contact their provincial Department of Labour.

2. If I am unionized; does my collective agreement supersede the provisions of legislation regarding child care leave?

Yes. If the child care provisions of your collective agreement are better than those provided by legislation in your jurisdiction (which is usually the case), you may take advantage of them. You may choose between the provisions in your collective agreement and the labour legislation in your jurisdiction.

3. Does human rights policy on pregnancy-related illness allow me to take sick time during pregnancy even if my employer does not wish to allow me this absence from work?

Not necessarily. You are required to comply with your employer's policy on sick time. However, if you feel that others in your

workplace are able to take sick time which is being unreasonably denied to you, you should contact the human rights agency for your jurisdiction.

4. What happens if my child is born prematurely?

If early delivery means that you have not fulfilled the qualification period for leave, you may not be eligible for leave and therefore may be in danger of losing your job. British Columbia does not have a qualification period in its labour legislation; therefore, this problem would not arise in that jurisdiction. Some labour and public service jurisdictions in Alberta, British Columbia, Manitoba, Quebec, Saskatchewan, and Nova Scotia make allowances for premature birth by stating leave may be taken even where the employee must leave work before notice can be given.

5. As a part-time worker, am I eligible for child-care leave?

Part-time workers in all jurisdictions are eligible for the same periods of leave granted to regular full-time employees. Usual qualification required is valid proof of an on-going employee-employer relationship. This generally means fulfilling the same qualification period as full-time workers.

6. Upon reinstatement, am I assured that I will be placed in my former position?

In most jurisdictions, yes. However, some provinces qualify this by stating that, if reinstatement in the former position is not possible, you may be placed in a comparable position, at the same level of salary and benefits.

7. As a member of the federal public service I am entitled to 37 weeks of maternity leave. Does my spouse also get an additional 26 weeks of paternity leave?

No. You are entitled to 11 weeks maternity leave before the date of birth and 26 weeks after. If both parents are employed by the federal public service you may only use a total of 26 weeks combined maternity/paternity leave after the date of birth. You should check your union agreement to get the exact details for your bargaining group.

**PART II - BENEFIT PROVISIONS IN CANADIAN LEGISLATION
AND COLLECTIVE AGREEMENTS**

Benefit provisions that stipulate financial compensation during absence on leave for child care purposes generally fall under three main categories. The first and most common is the maternity benefit provided under the Unemployment Insurance Act. Second, benefits are sometimes offered by the employer in the form of a Supplemental Unemployment Insurance Benefits (SUB) plan. Third, there are benefits provided for by collective agreement.

BENEFITS UNDER THE EMPLOYMENT INSURANCE ACT

Unemployment Insurance maternity and adoption benefits consist of 15 weeks of pay at 60 per cent of the employee's regular wage, up to a maximum.¹¹ In 1984 the maximum weekly benefit was \$255.00. These benefits are available only to those women who have completed a specifically designated qualification period.

Maternity Benefits

Eligibility

To qualify for maternity benefits an employee must meet two requirements:

1. be without work and without pay or be receiving less than 60 per cent of normal weekly insurable earnings;

¹¹A provision was introduced in 1979 that employees whose net income, including Unemployment Insurance maternity benefits and supplements, is more than one and one-half times maximum insurable earnings will have to pay back 30 per cent of the Unemployment Insurance benefit, or 30 per cent of the amount by which their incomes exceeded the threshold, whichever is less. The calculation is made at the time the individual income tax return is filed.

2. have worked for at least 20 weeks in the last 52 or, if the employee received UI in the past 52 weeks, have worked 20 weeks since that claim started.

Length of Benefits

Maternity benefits are available for up to 15 consecutive weeks in the period surrounding the birth. The actual number of weeks depends on whether the employee receives other types of benefit in the same period.

For example, a woman can only get a total of 15 weeks of benefits for pregnancy, adoption, illness, injury or quarantine or any combination of these. So if you have already claimed ten weeks of sickness benefits, you will be allowed only five weeks of maternity benefits.

If the employee has been getting regular benefits, the sum of these regular benefits and up to 15 weeks of maternity or adoption benefits can not be more than 20 to 25 weeks. The precise total depends on the number of weeks of insurable employment the employee has accumulated.

Most eligible claimants who have not received any other type of UI benefit will get a full 15 weeks of maternity benefits.

In cases where a pregnant employee is not eligible for UI maternity benefits, she may still qualify for regular or sickness benefits in the period surrounding the birth. Further information can be obtained from Canada Employment Centres.

Amount of Benefit

Maternity benefits amount to 60 per cent of average weekly insurable earnings. The maximum benefit is \$255 a week in 1984.

Time Frame

UI regulations have been changed to allow increased flexibility in taking maternity benefits. The flexibility period begins either 8 weeks

before the birth is expected or the week the baby is born, whichever is earlier. The period ends either 17 weeks after the expected birth week or 17 weeks after the week the birth actually occurs, whichever is later. This increased flexibility makes it easier for women who have premature babies to get benefits.

Some federal and provincial laws and union agreements specify when maternity leave must be taken.

Adoption Benefits

Adoption benefits became available as of January 1, 1984. Many rules that apply to maternity benefits also apply to adoption benefits.

Eligibility

The employee must be without work and without pay, and must have at least 20 weeks of insurable employment in the last 52.

Qualifications

Legal Adoption: For an employee to claim adoption benefits, the adoption must be legal. It can be arranged through a lawyer, an adoption agency, the Children's Aid Society, an orphanage or by other means, as long as its done under the governing provincial legislation. An informal adoption arrangement made outside of the governing provincial legislation doesn't qualify, and no adoption benefits can be paid.

Requirement to remain at home: An employee claiming adoption benefits must also show that its reasonable to remain at home because of the adoption. Examples include pre-school or school age children, or where the child has emotional or physical problems. All cases will be judged individually.

Adoption benefits are available for up to 15 weeks with the same restrictions as for maternity leave. If both husband and wife work, only one person can claim the adoption benefits. The amount received as adoption benefits is calculated in the same manner as for maternity benefits.

If two or more children are adopted at the same time, this counts as one placement. If there is a gap of more than a week between the placement of two or more children in the same home, and it is clear that each placement is part of a separate adoption agreement, then each placement is treated separately.

Adoption benefits can be paid beginning with the week the child is placed in the home. Benefits end 17 weeks after the placement week, when its no longer reasonable for the employee to stay home (i.e. if the child is returned to the adoption agency), or the week before the week for which another kind of benefit is claimed, whichever is earliest.

As with other UI benefits, there is a two-week waiting period before benefits start.

SUPPLEMENTAL UNEMPLOYMENT INSURANCE BENEFITS (SUB)

SUB plans, which are most often provided for under collective agreements, can also be found in other instruments such as the federal government directive governing excluded employees in the federal public service. A variation of this concept exists in the New Brunswick Civil Service Act. There are presently 1241 SUB plans in operation, 1220 of which are expressly designed for maternity benefits. Typically, a SUB plan supplements the basic Unemployment Insurance scheme, extending the period

of benefits and/or increasing the level of benefits. Some SUB plans entitle the pregnant employee to SUB benefits even if she does not qualify for Unemployment Insurance benefits.

As mentioned, excluded federal public service employees are eligible for a SUB plan. In this jurisdiction workers receive two weeks pay, which can be applied to the two-week waiting period of Unemployment Insurance maternity benefits. They receive the same rate of pay as they would receive for the Unemployment Insurance maternity benefits.

BENEFITS UNDER COLLECTIVE AGREEMENTS

Maternity Leave, Paid and Unpaid

Although paid leave is important to working parents, improved leave provisions, paid or unpaid, are still a prime need. Of the agreements studied, 38.2 per cent contain sections relating to maternity leave without pay, while 2.7 per cent refer to maternity leave with full pay.¹² Another 8.3 per cent of the agreements cover partially paid maternity leave. Some agreements, such as those of federal government clerks and translators, provide for SUB plans. This entitles the employee on maternity leave to be paid two weeks of maternity benefits at the rate she would receive under the Unemployment Insurance program. This means that she receives pay for the two week waiting period required by the Unemployment Insurance legislation.

While very few employees benefit from fully paid maternity leave, several examples do exist. Academic staff at the University of Ottawa,

¹²provisions in Collective Agreements in Canada covering 500 and more employees (excluding construction) July 1983, Labour Data Branch, Collective Bargaining Division, Labour Canada.
Catalogue Number L82-31/7-1983.

after one year of service, are eligible for 17 weeks of maternity leave at 100 per cent of their salary. (They may also utilize up to 119 days of accumulated sick leave for pregnancy-related illness.) During the period of pregnancy and leave, they are protected from dismissal. A similar agreement exists with the faculty of the University of Windsor. These employees, upon completing the qualification period, are eligible for 17 weeks maternity leave, 13 of which are fully paid.

The plan negotiated by the Quebec Common Front, covering 200,000 public sector workers in Quebec (representing about one fifth of that province's female labour force), provides for 20 weeks maternity leave at 93 per cent of regular pay for those who qualify for Unemployment Insurance maternity benefits. The employer supplements the 60 per cent income replacement provided by Unemployment Insurance for the 15 weeks during which these benefits are payable, and then pays 93 per cent of regular wages for the following five weeks. Workers who do not qualify for Unemployment Insurance maternity benefits receive 10 weeks of benefits at 93 per cent of salary, paid by the employer, and a further 10 weeks of unpaid maternity leave. Fringe benefits are continued by the employer during the leave.

In August 1981, the Canadian Union of Postal Workers negotiated 17 weeks of paid maternity leave, a combination of unemployment insurance maternity benefits and SUB plan equalling 93 per cent of their regular salary.

Another example of a partially paid leave can be found in the collective agreement of United Press International of Canada. These employees, upon written request, may be granted four weeks maternity leave with pay and up to an additional seven months maternity leave without pay.

An extension of up to 12 months leave without pay is available, if required for medical reasons.

Paternity Leave

In all industries reviewed, 84 per cent of collective agreements do not offer any paid paternity leave to their employees.¹³ Those remaining offer leave with pay ranging from one to five days or more, the most common being one day.

Adoption Leave

Of the agreements studied, only 10.6 per cent offered some form of adoption leave with pay. As with paternity leave, these provisions ranged from one day to five days or more with pay.

Application of Sick Leave Benefits

Another form of benefit found in a few agreements is the provision to apply accumulated sick leave credits to a period of absence due to pregnancy. For example, employees in the New Brunswick civil service may apply two weeks of sick leave benefits to the waiting period for Unemployment Insurance maternity benefits. This type of provision is similar to what is called a SUB plan.

CONTINUITY OF BENEFITS - LEGISLATIVE AND COLLECTIVE

In most major collective agreements, provisions are included that determine the status of employee benefit plans while the employee is on leave. While some provide for the continuation of payment to benefit plans during the period of absence, others stipulate retroactive payments upon the employee's reinstatement. These provisions are quite similar to those found in legislation.

¹³Ibid.

Aside from actual payment of benefits during leave, legislation will also usually mention benefits in the reinstatement provisions. These terms generally refer to employee plans for insurance, medical coverage, pensions and seniority.

Most labour jurisdictions stipulate that while there is no loss of benefits or seniority during leave, nothing is accumulated past the date of commencement of leave until the employee has been reinstated. However, Canada, British Columbia and Quebec have legislated provisions for employees taking maternity leave. British Columbia and Canada consider the employee "continuous" for pension, medical, and other benefits where the employers pay the full cost or the employee elects to pay her share of the joint costs. Canada also provides for accumulation of seniority during this period. Quebec allows for continuation of benefits when part of the costs are paid by the employee. (Details of benefit provisions for each jurisdiction are shown in Table 5.)

In the provincial public sectors, employees usually retain the benefits which accrued prior to leave; British Columbia, Ontario, and Saskatchewan public service acts state that employees may continue benefit plans. They may do so by making payments during leave or through retroactive payments upon reinstatement.

OTHER FAMILY BENEFITS

Family Allowance

This federal program offers monthly benefits to one parent or guardian for each dependent child who is under the age of 18. In order to qualify, the child must live at home or be maintained by the parent or guardian. One of the parents or guardians must be a Canadian citizen, be

admitted to Canada as a permanent resident, or be admitted to Canada as a visitor or permit holder for a period of not less than one year.

Payments are adjusted annually, and the current payment is \$29.95 per child per month in eight of the ten provinces. The benefit may be varied at the request of the provincial government. In Alberta and Quebec the amount paid is related to the number of children, their ages, and place in the family. By taking these facts into account, the provincial authorities supplement the federal allocation.

Family allowance is considered income for the person who claims exemption for the child for the purposes of income tax. If neither parent claims an exemption for the child, the allowance is considered income for the person who receives the monthly payment.¹⁴

Child Tax Credit

Canada introduced a child tax credit program in 1978. In 1983, where the family income did not exceed \$26,330 a federal income tax rebate of \$343 per child was provided. For families with an income above this level, the amount of credit was reduced by 5 per cent of the portion above this level. To be eligible, the child must be under 18 and in custody of the claimant at the end of the tax year. The limit is adjusted annually.

¹⁴Information concerning family allowances can be obtained from the Income Security Program Branch, Health and Welfare Canada, Ottawa, or the regional office in each province.

Mother's Allowances

This program is designed for mothers who are widowed, divorced, deserted or separated, and for women whose husbands have been in prison or hospital for six months or more. Single mothers over the age of 16 with one or more children aged three months or older are also eligible for these benefits. The level of payment is determined on a needs-test basis.

QUESTIONS - PART II

1. **I am a teacher, and when I went on maternity leave I received a lump sum adjustment for the part of my salary I would have received during the summer months. Will this affect my claim for Unemployment Insurance maternity benefits?**

No. A recent Supreme Court decision found that this lump sum was payment for services already rendered and, therefore, could not be allocated to the summer months for the purposes of disentitlement of maternity benefits.

2. **Does a SUB Plan interfere with the Unemployment Insurance maternity benefits?**

No. This type of plan is intended to supplement Unemployment Insurance maternity benefits by providing payments similar to the Unemployment Insurance benefits during the two-week waiting period established by the Unemployment Insurance Commission.

3. **How do I apply for Unemployment Insurance maternity benefits?**

All branches of Employment and Immigration Canada have employment centres. Information kits on maternity benefit claims may be obtained at any of these centres.

Table 1

**Title and Date of Maternity Legislation by Jurisdiction
(including size of female labour force)**

Jurisdiction	Female Labour Force (1983)	Women as a Per Cent of Total Labour Force	Date of Act	Name of Act	Enforcement Agency
Canada: mostly interprovincial companies	222,000	37.0	1971	Canada Labour Code	Conditions of Work, Labour Canada
Canada: public service	89,922	40.4	1981	Directive governing leave for family responsibilities	Treasury Board, Public Service Commission
Alberta	513,000	41.1	1981	Employment Standards Act	Labour Standards Branch
British Columbia	577,000	41.5	1980	Employment Standards Act	Labour Standards Program
			1976	Public Service Act	British Columbia Public Service Commission
Manitoba	218,000	42.9	1976 (1972)	Employment Standards Act	Employment Standards Division, Dept. of Labour
			1970	Civil Service Act	Manitoba Civil Service Commission
New Brunswick	118,000	40.7	1976	Minimum Employment Standards Act	Manpower Operations Branch, Dept. of Labour and Manpower
			1973	Financial Administration Act	Civil Service Commission
Newfoundland	80,000	37.4	1978	Labour Standards Act	Labour Standards Division, Dept. of Labour and Manpower

Table 1 (concluded)

Jurisdiction	Female Labour Force (1983)	Women as a Per Cent of Total Labour Force	Date of Act	Name of Act	Enforcement Agency
Nova Scotia	153,000	41.5	1973	Labour Standards Code	Manpower Operations Branch, Dept. of Labour and Manpower
			1976	Civil Service Act	Civil Service Commission
Ontario	1,971,000	43.1	1975 (1970)	Employment Standards Act	Employment Standards Branch, Ministry of Labour
			1970	Public Service Act	Ontario Public Service Commission
Prince Edward Island	23,000	41.8	1982 (1974)	Labour Standards Act	Dept. of Labour
			1969	Civil Service Act	P.E.I. Civil Service Commission
Quebec	1,240,000	41.8	1978	Minimum Wage Act Ordinance No. 17	Minimum Wage Commission, Labour Standards Commission
Saskatchewan	191,000	40.6	1979 (1972)	Labour Standards Act	Women's Division, Dept. of Labour
			1974	Public Service Act	Saskatchewan Public Service Commission

Sources: Labour Data Branch, Labour Canada (unpublished data).
Annual Report 1982, Public Service Commission.

Historical Labour Force Statistics - Actual Data, Seasonal Factors, Seasonally Adjusted Data, Statistics Canada, Cat. No. 71-201, 1983.

Table 2

**Enforcement Procedures, Protection from Reprisals
and Penalties by Jurisdiction**

Jurisdiction	Enforcement Procedures	Protection from Reprisals	Penalties for Contravention
Federal: mostly interprovincial companies	<ul style="list-style-type: none"> - case may arise from inspection or complaint - may relate to one or more employees - proceedings may start anytime within two years of the contravention - if no settlement is obtained, Labour Canada instructs the Minister of Justice to launch a prosecution 	<ul style="list-style-type: none"> - no dismissal due to pregnancy or an application for leave 	<ul style="list-style-type: none"> - a fine not exceeding \$5 000 - pay compensation to the employee for loss of employment - reinstate employee - \$100 for each day of refusal to comply with an order of a convicting court
Federal Public Service	<ul style="list-style-type: none"> - presentation before the Public Service Staff Relations Board 	<ul style="list-style-type: none"> - not mentioned 	<ul style="list-style-type: none"> - penalty dependent on the type of contravention
Alberta	<ul style="list-style-type: none"> - inquiry - Board Order with approval of Lt. Governor in Council 	<ul style="list-style-type: none"> - may not dismiss or layoff an employee because of pregnancy or application for leave - failure to provide maternity benefits a breach 	<ul style="list-style-type: none"> - up to \$10 000 for a corporation - up to \$5 000 for an individual or up to 6 months imprisonment for default of payment
Alberta Public Service	<ul style="list-style-type: none"> - investigation by Public Service Commission - complaint to union 	<ul style="list-style-type: none"> - not mentioned - may be covered under collective agreement 	<ul style="list-style-type: none"> - dependent on type of contravention
British Columbia	<ul style="list-style-type: none"> - prosecution in the Court of Summary Conviction 	<ul style="list-style-type: none"> - an employer may not terminate or change the working conditions of a pregnant employee without her written consent 	<ul style="list-style-type: none"> - fine the employer - at the discretion of the judge

Table 2 (continued)

Jurisdiction	Enforcement Procedures	Protection from Reprisals	Penalties for Contravention
British Columbia Public Service	<ul style="list-style-type: none"> - internal appeal procedure - ombudsman to handle complaints - complaints to union 	<ul style="list-style-type: none"> - not mentioned specifically - must have just cause for dismissal - may be covered by collective agreement 	<ul style="list-style-type: none"> - dependent on type of contravention
Manitoba	<ul style="list-style-type: none"> - complaint within 6 months and/or an investigation - division: dismissal or order to comply - county court: cannot enforce payment of lost wages where a woman has not been reinstated 	<ul style="list-style-type: none"> - cannot dismiss an employee due to pregnancy if the employee qualifies for leave 	<ul style="list-style-type: none"> - maximum of \$500 or 3 months imprisonment or both - where an employer does not comply with an order to pay wages, maximum of \$100 per day and/or 3 months imprisonment - corporation: maximum \$1 000
Manitoba Civil Service	<ul style="list-style-type: none"> - investigation - complaint to union 	<ul style="list-style-type: none"> - not mentioned - may be covered by collective agreement 	<ul style="list-style-type: none"> - dependent on type of contravention - suspension, dismissal
New Brunswick	<ul style="list-style-type: none"> - settled through conciliation - provincial court 	<ul style="list-style-type: none"> - may not refuse to employ a woman because of pregnancy only 	<ul style="list-style-type: none"> - fine not less than \$100 and not more than \$1 000 - default in payment of fine: imprisonment
New Brunswick Civil Service	<ul style="list-style-type: none"> - investigation - complaint to union 	<ul style="list-style-type: none"> - not mentioned 	<ul style="list-style-type: none"> - dependent on type of contravention
Newfoundland	<ul style="list-style-type: none"> - investigation - complaint - if no settlement, acquire consent of Minister of Justice to prosecute 	<ul style="list-style-type: none"> - may not dismiss due to absence on maternity leave - reverse onus 	<ul style="list-style-type: none"> - \$100 to \$500 for failure to comply or up to 3 months imprisonment for default in payment for "natural person" - \$200 to \$1 000 for a corporation - second offense: double penalty

Table 2 (continued)

Jurisdiction	Enforcement Procedures	Protection from Reprisals	Penalties for Contravention
Nova Scotia	<ul style="list-style-type: none"> - investigation, complaint to director - referral to tribunal - appeal to courts 	<ul style="list-style-type: none"> - shall not terminate the employment due to pregnancy if she qualifies for leave 	<ul style="list-style-type: none"> - maximum fine of \$100 - default of payment: imprisonment for not more than 50 days - contravention of Tribunal Order: maximum fine \$500 or 90 days or both - corporation: maximum fine \$1 000
Nova Scotia Civil Service	<ul style="list-style-type: none"> - investigation - complaint to union 	<ul style="list-style-type: none"> - not mentioned - may be covered by collective agreement 	<ul style="list-style-type: none"> - dependent on type of contravention
Ontario	<ul style="list-style-type: none"> - investigation - order to reinstate, correct policies, and/or pay compensation 	<ul style="list-style-type: none"> - may not be dismissed because of pregnancy if she qualifies for leave 	<ul style="list-style-type: none"> - fine for individual, not more than \$1 000 - maximum fine of \$10 000 or 6 months imprisonment if a corporation, trade union or council of trade unions, or employers' organization
Ontario Public Service	<ul style="list-style-type: none"> - complaint to Public Service Commission - complaint to union 	<ul style="list-style-type: none"> - not mentioned specifically - may be covered by collective agreement 	<ul style="list-style-type: none"> - dependent on type of contravention
Quebec	<ul style="list-style-type: none"> - complaint - Ministry of Labour 	<ul style="list-style-type: none"> - not mentioned 	<ul style="list-style-type: none"> - nothing specific, up to Commission
Prince Edward Island Public Service	<ul style="list-style-type: none"> - file grievance with union - excluded employees may report to chairman of the Civil Service 	<ul style="list-style-type: none"> - not mentioned - may be covered by collective agreement 	<ul style="list-style-type: none"> - dependent on type of contravention

Table 2 (concluded)

Jurisdiction	Enforcement Procedures	Protection from Reprisals	Penalties for Contravention
Prince Edward Island	- complaint to Labour Relations Board (see paragraph 70, 919 of Canadian Labour Law Reporter)	- an employee may not be dismissed, layed off or suspended by reason only of the fact that she is pregnant, is tempo- rarily disabled because of pregnancy or has applied for maternity leave	- minimum fine not less than \$100, not more than \$1 000 for employee or individual - for an employer, trade union or employers' orga- nization, fine not less than \$500, not more than \$5 000
Saskatchewan	- complaint/investigation division - Magistrates Court, Court of Queen's Bench	- may not be dismissed because of pregnancy - reverse onus	- up to \$200 for first offence and up to 30 days imprisonment for default of payment - up to \$500 for subsequent offences and up to 90 days imprisonment for default of payment
Saskatchewan Public Service	- investigation - complaint to union - appeal to Public Service Commission	- an employee who has completed 12 months service may not be dismissed or laid off solely because she is pregnant or has applied for leave	- settlement will depend on classifi- cation of employee as well as governing body (union or Public Service Commission)

TABLE 3: TERMS AND CONDITIONS OF MATERNITY LEAVE LEGISLATION

Table 4

Paternity, Adoption and Other Related Leave

Jurisdiction	Name of Legislation	Paternity Leave	Adoption Leave	Other Related Leave
Canada mostly interprovincial companies	Canada Labour Code	<ul style="list-style-type: none">- up to 24 weeks without pay after the birth of a child	<ul style="list-style-type: none">- up to 24 weeks without pay upon adoption of a child- if both parents employed under federal jurisdiction combined leave not to exceed 24 weeks	-
Federal Public Service	Directive Governing Leave for Family Responsibilities	<ul style="list-style-type: none">- one day with pay upon the birth of a child- 26 weeks without pay after the birth of a child	<ul style="list-style-type: none">- one day with pay- 26 weeks without pay upon the adoption of a child- if both father and mother employed in the federal public service combined total, not to exceed 26 weeks	<ul style="list-style-type: none">- two days with pay to care for a sick family member- $\frac{1}{2}$ day with pay to take family member to an appointment (medical)- up to one year without pay for personal needs- not to be taken in conjunction with maternity/ paternity leave- up to 5 years without pay to care for and nurture a pre-school age child
Alberta	Public Service Act	-	<ul style="list-style-type: none">- up to 6 months unpaid leave upon adoption of a child (1 year qualifying)- 1 day paid for adoption proceedings	-

Table 4 (continued)

Jurisdiction	Name of Legislation	Paternity Leave	Adoption Leave	Other Related Leave
British Columbia	Public Service Act	-	- up to 6 months unpaid leave upon adoption of a child (completion of probationary period, only one parent eligible)	-
Manitoba	Civil Service Act	-	- up to 10 weeks unpaid leave upon adoption of a child (proof of adoption)	-
Nova Scotia	Labour Standards Code	-	- up to 5 weeks unpaid leave upon adoption of a child age 5 or under	-
	Civil Service Act	-	- up to 4 weeks unpaid leave upon adoption of a child age 5 or under	-
Ontario	Public Service Act	-	- up to 6 weeks unpaid leave upon adoption of a child (1 year qualifying)	-
Prince Edward Island	Labour Act	-	- up to 6 weeks upon receipt of notice from the Director of Child Welfare Agency, child 6 years or younger	-

Table 4 (concluded)

Jurisdiction	Name of Legislation	Paternity Leave	Adoption Leave	Other Related Leave
Quebec	An Act Respecting Labour Standards	-	- 2 days without pay upon adoption of a child	-
	Regulation Respecting Labour Standards under An Act Respecting Labour Standards	-	- where there is danger of a miscarriage, 3 weeks unpaid leave	
			- 5 weeks unpaid leave following still birth before the 20th week	
			- 3 weeks unpaid leave following legal abortion before the 20th week	
Saskatchewan	Labour Standards Act	- 4 weeks notice must be given (1 year qualifying) - up to 6 weeks unpaid leave to be taken any time during the 3 months which surround the birth	- 4 weeks notice must be given - up to 6 weeks unpaid leave commencing on the date of adoption, with qualifying period	-

Table 5

Benefit Provisions in Legislation

Jurisdiction	Benefit Provisions
Canada - mostly interprovincial companies	<ul style="list-style-type: none">- seniority maintained- benefits are accumulated during leave
Canada - public service	<ul style="list-style-type: none">- seniority maintained- supplemental Unemployment Benefit Plan (SUB): providing employee qualifies for Unemployment Insurance maternity benefits- benefits are usually pro-rated for part-time employees
Unemployment Insurance	<ol style="list-style-type: none">(1) provincial medical insurance: transfer to spouse or pay directly(2) Group Surgical/Medical Insurance: coverage automatic, payment by lump sum or on a monthly basis for the duration of the absence(3) Superannuation: employer continues to pay, employee pays on return(4) Disability or long term disability insurance continued during leave, pay on return(5) Public Service Management Insurance<ul style="list-style-type: none">- must pay in advance to be covered(6) QPP/CPP: no deduction, no catch-up payments <ul style="list-style-type: none">- maternity benefits for 15 weeks, after a 2 week waiting period- must have 20 weeks insurable employment, 10 of which are between the 30th and 50th week before the week of confinement- benefits paid at 60 per cent of regular earnings (to a maximum)
Alberta: labour	<ul style="list-style-type: none">- retain benefits accumulated prior to leave, no contributions required while on leave
Alberta: public service	<ul style="list-style-type: none">- employee is responsible for pre-paying her own and the employer's portion of group life and health care insurance- dental claims may not be submitted until reinstated- Blue Cross: employee pays all- pension: employee buys back upon reinstatement- continues to earn vacation during first 22 days of leave

Table 5 (continued)

Jurisdiction	Benefit Provisions
British Columbia: labour	- benefits are accumulated during leave
British Columbia: public service	- employees have the option to continue payments on benefit plans
Manitoba: labour	- no loss of benefits accrued prior to leave
Manitoba: public service	- same level of benefits upon reinstatement
New Brunswick: labour	- none earned during leave
New Brunswick: public service	- an employee may use up to 10 days sick leave for U.I. waiting period - no loss of benefits accrued prior to leave
Newfoundland: labour	- same as that which employees had at beginning of leave, retained during leave unless otherwise agreed
Nova Scotia: labour	- no loss of seniority or benefits accrued prior to leave
Nova Scotia: public service	- no loss of seniority or benefits accrued prior to leave
Ontario: labour	- no loss of benefits or seniority accrued prior to leave
Ontario: public service	- insurance plans (life, health, dental) are continued as long as employee continues payment - vacation leave is not accumulated - pension may be bought back upon reinstatement
Prince Edward Island: labour	- employer not obliged to pay pension benefits in respect of any period maternity leave granted
Prince Edward Island: public service	- leave does not affect previously accumulated benefits
Quebec: labour	- no loss of benefits (subject to regular payment, part of which is paid for by the employer)

Table 5 (concluded)

Jurisdiction	Benefit Provisions
Saskatchewan: labour	<ul style="list-style-type: none">- same wages and benefits as before commencement of maternity leave, no loss of seniority or pension
Saskatchewan: public service	<ul style="list-style-type: none">- benefits are not accumulated during leave- disability and group life insurance coverage may continue with retroactive payments upon reinstatement- superannuation paid upon reinstatement

Tableau 5 (fin)

- 48 -

Ontario - Syndicats	<ul style="list-style-type: none"> - ne perd pas l'ancienneté ni les avantages sociaux - régime d'assurance (vie, santé, dentaire) en versements - vigueur tant que l'employée effectue ses déplacements - ne perd pas ses avantages sociaux (l'employée travaille du temps partiel et paie pour l'assurance maladie dans le cas d'arrêt de travail) - les mêmes salaires et avantages qu'elles reçoivent avant son congé de maternité, ne perd ni l'ancienneté ni la pension - n'accumule pas de jours de congé annuel - la pension peut être rachetée après la reprise d'au moins 500 heures de travail - ne perd pas ses avantages sociaux (l'employée travaille du temps partiel et paie pour l'assurance maladie dans le cas d'arrêt de travail)
Saskatchewan - Fonction publique	<ul style="list-style-type: none"> - n'accumule pas d'avantages sociaux pendant le congé - à son retour, l'employée versé ses contributions pendant le congé - invalide et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - n'accumule pas d'avantages sociaux pendant le congé - les avantages sociaux sont conservés pendant le congé - à son retour, l'employée peut payer l'assurance invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - n'accumule pas d'avantages sociaux pendant le congé
Saskatchewan - Syndicats	<ul style="list-style-type: none"> - invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - à son retour, l'employée versé ses contributions pendant le congé - invalide et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - n'accumule pas d'avantages sociaux pendant le congé - les avantages sociaux sont conservés pendant le congé - à son retour, l'employée peut payer l'assurance invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - n'accumule pas d'avantages sociaux pendant le congé
Terre-Neuve - Syndicats	<ul style="list-style-type: none"> - invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - à son retour, l'employée versé ses contributions pendant le congé - invalide et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - n'accumule pas d'avantages sociaux pendant le congé - les avantages sociaux sont conservés pendant le congé - à son retour, l'employée peut payer l'assurance invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - invalidité et l'assurance-vie de groupe pour la période de congé - n'accumule pas d'avantages sociaux pendant le congé

- L'absence de rentabilité est mal perçue
- Le volume de prescriptions supplémentaires de chémiothérapie (PSC) : à la condition que l'employée ait droit aux prestations de métamorphose de l'assurance-chômage
- (PSC) : à la condition que l'employée ait droit aux prestations de métamorphose de l'assurance-chômage
- Les avantages que touchent habilelement les employées à temps partiel sont calculés en fonction de leurs heures de travail

Section 2: Competencies

Diapositives relatives aux avantages sociaux dans les îles

Alberfa	Lot sur la Fonction	Nombre de la Lot	Conges de paternité	Conges d'adoption	Autres congés connexes	publique	Lot sur la Fonction	Nombre de la Lot	Conges de paternité	Conges d'adoption	Autres congés connexes	publique	Lot sur la Fonction	Nombre de la Lot	Conges de paternité	Conges d'adoption	Autres congés connexes	publique
Secteur de compétences																		
Alberfa	Lot sur la Fonction	Nombre de la Lot	Conges de paternité	Conges d'adoption	Autres congés connexes	publique	Lot sur la Fonction	Nombre de la Lot	Conges de paternité	Conges d'adoption	Autres congés connexes	publique	Lot sur la Fonction	Nombre de la Lot	Conges de paternité	Conges d'adoption	Autres congés connexes	publique
Collombe	Lot sur la Fonction	Nombre de 6 mois	-	-	-	durée d'adoption	Lot sur la Fonction	Nombre de 6 mois	-	-	-	durée d'adoption	Lot sur la Fonction	Nombre de 6 mois	-	-	-	durée d'adoption
Liège-du-Printemps	Lot sur le travail	Nombre de 6 mois	-	-	-	durée d'adoption	Lot sur la Fonction	Nombre de 6 mois	-	-	-	durée d'adoption	Lot sur la Fonction	Nombre de 6 mois	-	-	-	durée d'adoption
Malibóba	Lot sur la Fonction	Nombre de 10 mois	-	-	-	maximum de 10 mois	Lot sur la Fonction	Nombre de 10 mois	-	-	-	maximum de 10 mois	Lot sur la Fonction	Nombre de 10 mois	-	-	-	maximum de 10 mois
Nouvelles	Code des normes	du travail	-	-	-	maximum de 5 mois	Code des normes	du travail	-	-	-	maximum de 5 mois	Code des normes	du travail	-	-	-	maximum de 5 mois
Ecossie	Lot sur la Fonction	Nombre de 5 ans	-	-	-	maximum de 5 ans	Lot sur la Fonction	Nombre de 5 ans	-	-	-	maximum de 5 ans	Lot sur la Fonction	Nombre de 5 ans	-	-	-	maximum de 5 ans
Publique	Lot sur la Fonction	Nombre de 5 ans	-	-	-	maximum de 5 ans	Lot sur la Fonction	Nombre de 5 ans	-	-	-	maximum de 5 ans	Lot sur la Fonction	Nombre de 5 ans	-	-	-	maximum de 5 ans

Tableau 4 (suite)

14 DECEMBER

TABLEAU 3 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONGÉS DE MATERNITÉ

Tableau 2 (fin)

Tableau 2 (suite)

Tableau 2 (suite)

Z. PRELOGI

Terre-Neuve	80 000	37,4	1978	Lot sur les normes	Division des normes	Source: Direction des données sur le travail, Travail Canada.
Section de compétence	(1983)	active	la 101	Nom de la 101	Organisme de la Main-d'œuvre	Rapport annuel pour 1982, Commission de la fonction publique.

Tableau 1 (fin)

Tableau 1 (suite)

Table 1

QUESTIONS - DÉJUXIME PARTIE

1. Je suis professeur et, quand j'ai pris mon congé de maternité, on m'a versé un rajustement global pour la partie de mon salaire que j'aurais dû toucher pendant l'été. Cela aura-t-il un effet sur ma demande de prestations de maternité d'assurance-chômage?
2. Est-ce qu'un régime de PSAC interfère avec les prestations de maternité d'assurance-chômage?
3. Comment puis-je faire une demande de prestations de maternité deux semaines d'attente.
- Non. Ce type de régime est justement conçu pour compléter, au même taux, les prestations de maternité de l'assurance-chômage pendant les deux semaines d'attente.
- Non. Les prestations de maternité de l'assurance-chômage pendant les deux semaines d'attente.
- 11 ne pouvait donc pas faire perdre le droit à l'impôt aux mots d'été. Il ne pouvait donc pas faire perdre les prestations de maternité.
- Non. Une décision récente de la Cour suprême a établi que ce paiement global couvrant des services déjà rendus et qu'il n'était donc pas impayable aux mots d'été.
2. Est-ce qu'un régime de PSAC interfère avec les prestations de maternité d'assurance-chômage?
3. Comment puis-je faire une demande de prestations de maternité d'assurance-chômage?
- Tous les bureaux d'Emploi et Immigration Canada ont des centres d'assurance-chômage.
4. Emploi ou l'on peut obtenir de la documentation sur les demandes de prestations de maternité.

de 18 ans et être sous la garde de la personne faisant la demande à la fin de l'année financière. Le montant du revenu servant de base au calcul est ajusté chaque année.

L'allocation aux mères

Le programme est conçu pour les mères qui sont veuves, divorcées, abandonnées ou séparées et pour les femmes qui sont mariées en prison ou hospitalisées pendant six mois ou plus. Les mères célibataires de plus de 16 ans, qui ont un enfant ou plus de 3 mois ou plus, sont également admissibles. Le montant de l'allocation est calculé en fonction des besoins.

14 Pour obtenir d'autres renseignements sur les allocations familiales, s'adresser à la Direction générale des programmes de la Sécurité du revenu, Santa et Bégin-Berte Scialfa, Ottawa, ou aux bureaux régionalaux de chaque province.

Le programme de crédit d'impôt pour éventant a été créé au Canada en 1978. En 1983, les familles dont le revenu ne dépasse pas 26 330 \$ peuvent droite à une diminution d'impôt fédéral de 343 \$ par enfant. Pour les familles dont le revenu dépasse à ce niveau, le montant du crédit estatique réduit de 5 \$. 100 de la portée excédentaire. L'enfant devient alors motifs de recherche de 5 p. 100 de la portée excédentaire.

Le crédit d'impôt pour éignant

Les personnes qui demandent une exemption d'impôt sur le revenu pour un enfant à charge doivent inclure les allocations familiales à leur revenu. Si aucun des deux parents ne demande d'exception, l'allocation revenu. Si l'autre au revenu de la personne qui regoit le versement mensuel.

Le montant de l'allocation est réajusté chaque année et il est actuellement de 29,95 \$ par enfant et par mois, dans huit des dix provinces. Le montant peut en être modifié à la demande du gouvernement provincial. En Alberta et au Québec, le montant est fonction du nombre d'enfants, de leur âge et de leur place dans la famille. En tenant compte des éléments, les autorités provinciales appuient un complément à

ce programme fédéral prévoit le versement de prestations mensuelles au parent ou au tutélaire pour chaque enfant à charge de moins de 18 ans. L'enfant doit vivre à la maison ou être entretenu par le parent ou le tutélaire, qu'il soit être citoyen canadien, avoir été admis au Canada comme résident permanent ou être visiteur ou détenteur d'un permis pour une période d'au moins un an.

LES ALLOCATIONS FAMILIALES

Les clauses sont fort comparables aux dispositions législatives. Ces clauses sont prévalentes aux régimes d'avantages sociaux pendant l'absence, d'autres cotisations sont faites par l'employeur à cotiser, soit pendant son congé, soit rétrogradées pour la partie restante. Ces cotisations sont également prélevées pour la partie restante. La plupart des juridictions précisent que l'employée ne perd ni ses avantages sociaux ni sonancienement pendant son absence; elle cesse d'accumuler des points à ce titre entre son départ en congé et son retour au travail. Les lois de la Colombie-Britannique, du Canada et du Québec au travail. Les lois de l'Ontario et de la Saskatchewan prévoient que toutes celles des clauses particulières pour les employées en congé de maternité. Aux termes des lois de la Colombie-Britannique et du Canada, il n'y a pas d'interruption pour la retraite, l'assurance-médicale et les autres avantages sociaux si l'employeur assure la totalité de la cotisation ou si l'employée décide de verser sa part. La loi du Canada prévoit que l'ancienement s'accumule pendant cette période de congé. Il en est de même au Québec quand les employées versent la cotisation. (On trouvera des détails sur ces clauses qui concernent les avantages sociaux, pour chaque législation, au tableau 5.)

COLLECTIVES

LA CONTINUATION DES AVANTAGES SOCIAUX - LA LEGISLATION ET LES CONVENTIONS

appelle les régimes de P.S.A.C.

de l'assurance-chômage. Ce type de clause est comparable à ce qu'on de maladie pendant la période d'attente pour les prestations de maternité peuvent demander que leur soit versée le salaire de deux semaines de congé ainsi, les employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick pour s'absenter pendant une grossesse.

d'avantage qu'il permet d'avoir recours à des congés de maladie accumulés Dans quelques conventions collectives, on trouve une forme

Le recours aux congés de maladie plus.

Les clauses prévoient des congés remunérés de un à cinq jours et parfois, lorsque de congé d'adoption remunérée. Comme pour les congés de parenté, d'activités qu'il faut faire l'objet de cette étude différent une forme que résultement 10,6 p. 100 des conventions collectives des secteurs

Le congé d'adoption

cinq jours, parfois plus, la plupart d'entre elles se limitant à un jour. Les employés 13. Les autres prévoient des congés payés, allant de un à conventions collectives ne prévoient pas de congé de parenté payé pour Pour tous les secteurs d'activités étudier, 84 p. 100 des

Le congé de parenté

Le régime que le Front commun du Québec a négocié, et qui couvre 200 000 travailleurs de la fonction publique au Québec (soft environnement clinique de la main-d'œuvre féminine de la province), offre 20 semaines de congé de maternité avec 93 p. 100 du salaire normal aux femmes qui répondent aux exigences du programme de prestations de l'assurance-chômage. L'employeur verse le complément du revenu normal par rapport au 60 p. 100 de l'assurance-chômage pendant les 15 semaines au cours desquelles la femme touche les prestations, puis paye 93 p. 100 du salaire normal pendant les cinq semaines suivantes. Les travailleuses qui sont pas admissibles au programme de l'assurance-chômage touchent de leur employeur des prestations correspondant à 93 p. 100 de leur salaire pendant 10 semaines et ont droit à 10 autres semaines de congé de maternité non payé. Pendant le congé, l'employeur continue à cotiser pour les avantages sociaux de l'employée.

Le Syndicat des postiers du Canada a négocié, en août 1981, 17 semaines de congé de maternité payé, une combinaison de prestations de maternité d'assurance-chômage et de régime de PSAC qui équivaut à 93 p. 100 de maternité. Ces prestations sont égales à 93 p. 100 du salaire normal.

La convention collective de l'United Press International du Canada fournit un autre exemple de congé de maternité qui est partiellement additionnel au congé de maternité payé et peuvent prolonger ce congé sans traitement additionnel de congé de maternité sans traitement. Si des raisons médicales le justifient, elles peuvent prolonger ce congé sans traitement additionnel de congé de maternité payé et peuvent prendre jusqu'à sept mois de congé de maternité payé. Les employées, sur simple demande écrite, peuvent obtenir quatre payés. Les employées, sur simple demande écrite, peuvent prendre jusqu'à 12 mois.

fin la semaine précédant la présentation d'une demande de prestations d'un autre genre, le premier terme à survénir étant retenu. matière ou d'une demande pour suivre un cours de formation, le premier tout comme pour les prestations ordinaires, un délai de deux semaines avant le début des prestations doit être observé. les régimes de la fonction publique fédérale, ou en retourne une employés exclus de la fonction publique fédérale. on en retourne une variante dans la loi de la fonction publique au Nouveau-Brunswick. même deux cent quarante et un régime de psac sont actuellement en vigueur, dont 1220 sont spécialement conçus pour les prestations de maternité. il s'agit d'apporter un complément à l'assurance-chômage, soit en étendant la période de prestations en augmentant le montant de prestations ou partielles les deux. certains de ces régimes accordent des prestations à l'employé encéinte si elle n'est pas admissible aux prestations de maternité. comme on l'a déjà dit, les employées exclues de la fonction publique fédérale peuvent recevoir un régime de psac qui leur donne droit à deux semaines de salaire, ce qui peut couvrir la période d'attente précédant le versement des prestations de maternité d'assurance-chômage.

Lorsqu'on demande des prestations d'adoption, cette adoption doit être officielle. L'adoption peut se faire par l'extrême d'un avocat, d'un organisme d'adoption, de la Société d'aide à l'enfance, d'un orphelinat ou autrement, mais il importe qu'elle soit conforme à la législation de la province concernée. Une adoption non officielle qu'il ne respecte pas la loi provinciale ne peut donner droit à des prestations d'adoption. On doit de plus démontrer que l'adoption constitue un motif raisonnable de rester à la maison. On parle de motif raisonnable dans le cas d'enfants d'âge scolaire ou pré-scolaire, ou d'enfants ayant des problèmes d'ordre émotionnel ou physique, par exemple. Cependant, tous les cas seront évalués individuellement.

On peut toucher des prestations d'adoption pour une durée allant jusqu'à 15 semaines, selon les mêmes restrictions que celles des prestations de maternité. Si les deux parents adoptifs travaillent à l'extérieur, seulement l'un des parents pourra reclamer des prestations d'adoption. Le montant des prestations est calculé de la même façon que le sont les prestations de maternité. Si les deux parents adoptifs travaillent à l'extérieur, comme une seule adoption. Si l'école plus d'une semaine entre le placement des enfants dans la même maison et que ce soit clairement des ententes distinctes, chacune des adoptions sera considérée séparément.

Si on adopte deux enfants ou plus en même temps, cela complète comme une seule adoption. Si l'école plus d'une semaine entre le retour à la maison (par exemple, si pour une raison ou une autre, l'enfant s'absente, ou jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de motif raisonnable pour semainier ou l'enfant arrive à la maison et pendant les 17 semaines suivantes, ou jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de motif raisonnable pour rester à la maison (par exemple, si pour une raison ou une autre, l'enfant est retourné à l'organisme d'adoption). Le versement peut aussi prendre

Montant du bénéfice

hebdomadaire maximum est 255 \$.

remunération assurable hebdomadaire moyenne. En 1984, la prestation

Les prestations de maternité représentent 60 p. 100 de la

Durée

Les règlements de l'assurance-chômage ont été changés afin d'être

plus souples au sujet des prestations de maternité. Les prestations

commencent soit huit semaines avant la date présumée de l'accouchement,

soit la semaine de la naissance de l'enfant, la première date étant

retenue. Les prestations prennent fin soit 17 semaines après la date

présumée de l'accouchement, soit 17 semaines après la naissance, la

de rentrée date étant retenue. Il est donc plus facile pour les femmes qui

accouchent avant terme de toucher des prestations.

Certaines lois fédérales et provinciales, ainsi que certaines

conventions collectives, précisent à quel moment vous devrez prendre votre

PRESTATIONS D'ADOPPTION

congé de maternité.

Les prestations collectives, prévues, réglementant les prestations de

C'est depuis le 1er janvier 1984 que les prestations

d'adoption existent. Plusieurs réglements régissant les prestations de

maternité s'appliquent aussi aux prestations d'adoption.

Pour avoir droit à ces prestations, vous devrez être sans travail

et sans remunération. Vous devrez également avoir accumulé au moins 20

semaines d'emploi assurable au cours des 52 dernières semaines.

Eligibilité

remunération, ou toucher une remunération inférieure à 60 p. 100 du salaire assurable hebdomadaire normal. Deuxième: éviter d'occuper un emploi assurable pendant au moins 20 semaines au cours des 52 dernières semaines. Cependant, si vous avez regagné des prestations d'assurance-chômage au cours des 52 dernières semaines, vous devrez éviter d'occuper un emploi assurable pendant au moins 20 semaines, depuis le début de votre dernière période de prestations. La durée des prestations

On peut toucher jusqu'à 15 prestations d'assurance-chômage. La modifia la loi sur le nombre de prestations d'assurance-chômage. Par exemple, une femme ne peut recevoir plus de 15 prestations hebdomadaires pour une maladie, une adoption, une maladie, une blessure, une maladie en quarantaine, ou encore l'âge et l'autre de ces conditions. Ainsi, si vous avez touché 10 prestations hebdomadaires de maladie, vous aurez droit jusqu'à cinq prestations hebdomadaires de maladie.

Si on a régulièrement des prestations ordinaires, le total de ces prestations hebdomadaires et des prestations de 15 semaines de maladie et d'adoption ne peut dépasser 20 à 25 semaines. Le nombre exact des prestations dépend du nombre de semaines d'emploi assurable accumulées.

La plupart des demandes admisibles qui n'ont régulièrement aucune autre type de prestation recevront leurs 15 semaines complètes de prestations de maladie au cours de la période de 15 semaines qui suit l'accouchement. Si une employée enceinte n'est pas admissible aux prestations de maladie, elle pourra quand même avoir droit à des prestations ordinaires maternité, elle pourra quand même avoir droit à des prestations ordinaires ou de maladie au cours de la période qui précède et qui suit l'accouchement.

Si une employée enceinte n'est pas admissible aux prestations de maladie, elle pourra quand même avoir droit à des prestations ordinaires maternité, elle pourra quand même avoir droit à des prestations ordinaires ou de maladie au cours de la période qui précède et qui suit l'accouchement.

DEUXIÈME PARTIE - LES DISPOSITIONS SUR LES PRÉSTATIONS DANS LA LOI CANADIENNE ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les dispositions sur les prestations, qui précisent les allocations accordées lors d'un congé pour les soins d'un enfant penuent, dans l'ensemble, se classer dans trois grandes catégories. La première, et aussi la plus courante, est celle des prestations de maternité prévues par la loi sur l'assurance-chômage. On retrouve dans la seconde catégorie les prestations qui sont partagées par des employés sous la forme d'un régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage (PSAC). En troisième lieu, on trouve les prestations prévues aux conventions collectives.

PRÉSTATIONS SELON LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE

Les prestations accordées lors d'un congé pour les soins d'un enfant penuent, dans l'ensemble sur l'assurance-chômage. La première, et aussi la plus courante, est celle des prestations de maternité prévues par la loi sur l'assurance-chômage. On retrouve dans la seconde catégorie les prestations qui sont partagées par des employés sous la forme d'un régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage (PSAC).

Les prestations d'assurance-chômage en cas de maternité et d'adoption représentent 60 p. 100 du salaire normal de l'employé, sans dépasser un plafond, et elles sont versées pendant 15 semaines 11. En 1984, les prestations hebdomadaires maximales étaient 255 \$. Seules les femmes qui sont font aux exigences d'une période d'admissibilité bien définie ont droit à ces prestations.

PRÉSTATIONS DE MATERNITÉ

Pour être admissible aux prestations de maternité une employée doit remplir deux conditions. Premièrement: être sans travail et sans revenu net, y compris les prestations de maternité et les prestations supplémentaires d'assurance-chômage, est supérieur à une fois et demi le maximum de gains assurables déversés par l'assurance-chômage ou options suivantes: 30 p. 100 des prestations d'assurance-chômage ou 30 p. 100 de la partie de leur revenu qui dépasse la déclaration d'impôt sur le revenu.

6. Suis-je assuré, en retournant au travail, de retrouver mon ancien poste?

Dans la plupart des juridictions, oui. On précise toutefois dans certaines provinces que si l'est pas possible de vous réintégrer à l'ancien poste, vous aurez un poste comparable, avec le même niveau de salaire et d'avantages sociaux.

7. En tant que fonctionnaire fédéral, ai-je le droit de prendre 37 semaines de congé de maternité? Est-ce que mon conjoint peut prendre 26 semaines additionnelles de congé de maternité?

Non. Vous avez droit à 11 semaines de congé de maternité avant la naissance et 26 semaines après. Si les deux parents sont à l'emploi de la Fonction publique fédérale, ils n'ont droit qu'à un total de 26 semaines de congé de maternité et de paternité après concrètement. Vous aurez intérêt à relire votre convention collective de pour avoir les détails exacts qui s'appliquent à votre unité de négociation.

3. Est-ce que la politique des droits de la personne sur les maladies dues à la grossesse, contre le gré de mon employeur ?

Pas nécessairement. Vous devrez respecter la polititude de votre employeur sur les congés de maladie. Toutefois, si vous pensez que d'autres collègues ont droit à des congés qui vous sont refusés sans raison valable, vous devriez en référer au Bureau des droits de la personne de votre juridiction.

Si un accouchement prématuré intervient avant que vous n'ayez complété la période d'admissibilité, vous n'avez peut-être pas droit à un congé et risquez alors de perdre votre emploi. En Colombie-Britannique, la législation ne prévoit pas de période d'admissibilité et ce problème ne se poserait pas. Certaines juridictions du travail et les fonctions publiques de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Manitoba, du Québec, de la Saskatchewan et de la Nouvelle-Écosse prévoient des congés en cas de naissance prématurée en précisant qu'une employée peut quitter le travail avant qu'elle ait donné son préavis.

5. Travallant à temps partiel, ai-je droit à un congé pour prendre soin d'un enfant ?

Dans toutes les juridictions, les travailleurs à temps partiel n'ont pas les mêmes droits en matière de congés que les employés à plein temps. Règle générale, l'admissibilité consiste en une preuve valide de relation permanente entre employeur, ce qui suppose que pour les travailleurs généralement la même période d'admissibilité que pour les travailleurs à plein temps.

1. Comment faire pour sauvegarder la législation du travail s'applique dans mon cas?

Il n'y a qu'un faible pourcentage de la main-d'œuvre canadienne à relever de la législation fédérale. Celà-cì s'applique aux employés œuvrant dans des entreprises de radio et de télévision, des compagnies de téléphone et de télégraphe, des banques à charte, des compagnies aériennes interprovinciales, des compagnies de chemin de fer et de camionnage, de négociations et d'expéditions, quelques compagnies minières et les sociétés de la Couronne. La fonction publique fédérale relève de la juridiction du Trésor. Tous les autres travailleurs dépendent soit de la législation provinciale sur le travail, soit de celle de la fonction publique de leur province. Les employés voulant tirer au clair tout problème concernant cette juridiction devraient contacter leur ministère provincial du travail.

2. Si je suis syndiqué, est-ce que ma convention collective l'emporte sur les dispositions législatives sur les congés pour prendre soin d'un enfant?

Si les clauses de votre convention collective sur les soins à donner à un enfant, sont plus avantageuses que celle de la législation tout s'applique à vous (ce qui est le plus souvent le cas), vous pouvez en tirer parti. Vous pouvez choisir entre les clauses de votre convention collective de la législation du travail qui s'applique dans votre cas.

Le Conseil des écoles séparées du comté de Lincoln, à St. Catharines, en Ontario, dispose d'un excellent régime de congé d'adoption. Les enseignants du niveau élémentaire, à condition d'avoir donné un préavis de trois mois, peuvent disposer d'un congé d'adoption d'au moins 12 mois. Ce congé doit commencer au début d'un trimestre scolaire, soit septembre, Janvier ou Mars. Les enseignants ne perdent pas leur ancienneté ni leurs avantages sociaux et peuvent prolonger ce congé d'une autre année.

La section 1400 du Syndicat canadien de la Fonction publique d'Ottawa (Conseil d'éducation) accorde un mois de congé d'adoption, auquel peuvent se rajouter six autres mois si ils sont exigés par l'agence d'adoption. L'employé doit avoir travaillé pendant une période continue d'un an et donner un préavis de trois semaines. À la fin de son congé, il retrouvera le même poste, au même taux de remunération.

Les professeurs de l'université de Windsor, en Ontario, disposent de cinq jours de congé d'adoption payé, tout en continuant de bénéficier de certains avantages sociaux, quand ils ont travaillé pendant 12 mois.

La convention collective de l'Union des employés des services, section 298, de l'université McGill, à Montréal, accorde jusqu'à 10 semaines de congé d'adoption payé, à compter de la date de l'adoption. Si le conjoint relève de la même convention, il ou elle a droit à deux jours avec salaire.

Les employés du gouvernement de la Colombie-Britannique ont un mois additionnel de congé sans traitement.

Joint de congé payé lors de l'adoption d'un enfant et peuvent prendre six jours de congé payé de la même convention, il ou elle a droit à six semaines de congé d'adoption payé, à compter de la date de l'adoption.

Les lectrices qui souhaitent obtenir davantage de détails sur ces congés et les conditions dans lesquelles ils sont accordés, devraient contacter leur syndicat.

Dans le secteur privé, la section 7024 des métallurgistes a négocié récemment deux semaines de congés payés pour les travailleurs qui veulent s'occuper de leur famille quand leur conjoint doit être hospitalisé pour des raisons de santé ou de maternité. C'est un événement important, certainement y voit le reflet de l'importance que les pères accordent à ce type de congé. En Colombie-Britannique, le personnel du Capilano College peut prendre jusqu'à 12 mois de congé parental sans traitement à la naissance d'un enfant. Il y a assez peu de conventions collectives qui renferment des clauses importantes pour les congés d'adoption. Toutefois, l'employeur peut avoir accès à des congés additionnels concus pour répondre aux besoins personnels, et cela en fonction de la politique de chaque employeur. Les clauses des conventions collectives sont trop diversifiées pour être comprises dans ce document, mais elles sont toutes dans le document de l'adoption de la convention collective.

mentation et du commerce du Manitoba, section 832, Banque de Commerce trouve un exemple dans la convention collective des travailleurs de l'ali-
congé auquel un nouveau père peut avoir recours pour s'absenter. On en
motifs personnels, et même si l'on ne dispose d'aucune donnee, c'est un
laissez à la discrétion de l'employeur. Il suffira alors de congé pour des
contre des clauses qui permettent de s'absenter et dont l'application est
nombreuses conventions collectives, beaucoup d'entre elles contiennent par
si les congés de parenté ne sont pas nommément inclus dans le
pas à la même vitesse que les devoirs des pères de famille.
pas à l'avantage sur le rôle du père lors de la naissance et face à ses enfants en
âge, il faut constater que les conventions collectives ne progressent
avec ou sans traitement, à la naissance d'un enfant. Alors qu'on installe
collectives que dans les lots. Ils se limitent généralement à une journée,
les congés de parenté sont aussi oubliés dans les conventions
Le congé de parenté

Division de la négociation collective de Travail Canada 10.
sur un type particulier de convention collective peuvent s'adresser à la
tants syndicaux. Ceux qui souhaitent obtenir de plus amples renseignements
sur leur propre convention collective devraient contacter leurs représentants
les Lectures qui souhaitent obtenir davantage de renseignements
sur le congé de parenté obtenu à la naissance, l'ancienneté, l'employeur lui permet de
materne continuer d'accumuler de l'ancienneté, l'employeur lui permet de
évitier un recul de son plan de carrière. En laissant une femme en congé de
l'ancienneté pendant l'absence. C'est là un élément important si l'on veut
du congé de parenté, alors que 12 p. 100 autorisent l'accumulation de
suffire ses congés qui continuent à travailler.

Ces employés de la fonction publique fédérale ont également accès à des périodes plus longues de congé, sans remunération. Ces employés peuvent s'absentier pendant un an pour des motifs personnels. On considère que ce congé est consacré aux responsabilités parentales ou familiales, mais qu'il ne peut être pris en une seule fois ou fractionné, mais il ne peut au total dépasser cinq ans.

La loi du Québec permet d'autres congés rattachés à la grossesse. Une mère qui risque de faire une fausse couche ou dont la santé est affaiblie peut prendre un congé dès le début de la huitième semaine qu'il précède la date de l'accouchement. Un certificat médical est alors exigé.

En cas d'accouchement légal ou de fausse couche naturelle qui survient avant le début de la 20e semaine qui précède la date normale de l'accouchement, l'employée a droit à un congé de maternité qui ne dépasse pas trois semaines. Dans le cas de la naissance d'un enfant mort-né après la 20e semaine, l'accouchement la date prévue de l'accouchement, la mère a alors droit à un maximum de cinq semaines de congé. Les conditions d'admissibilité sont les mêmes que pour les congés de maternité.

cas, le postulant doit être un employé permanent. Il n'y a qu'au Manitoba en Nouvelle-Écosse et au Québec qu'il n'y a pas de période d'admissibilité pour les admissions familiales. Autres congés pour obligations familiales jusqu'à maternité, il n'y a que deux jurisdictions à permettre des congés pour des raisons familiales, autres que la maternité, La des congés pour des raisons familiales, autres que la maternité, La paternité ou l'adoption. Ce sont la Fonction publique fédérale et le Québec.

comme, toutes les fonctions publiques les offrent, à l'exception de celles du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Les employés exclus de la fonction publique fédérale ont également droit à un congé payé à l'adoption d'un enfant. (Pour de plus amples renseignements sur les congés, reporter à la tableau 4.)

La politique de la Commission canadienne des droits de la personne énonce que tous les parents devraient bénéficier des mêmes avantages en ce qui concerne les congés et les prestations, qu'ils soient homme ou femme. La présente adopte ou naturelle. Lettre d'information sur les droits de la personne, volume 4, no 2.

deux jours au Québec, à six semaines dans la fonction publique fédérale les congés non payés, lors de l'adoption d'un enfant, vont de

souvent de moins d'attention que les parents naturels.

De plus, dans l'état actuel des choses, les parents adoptifs bénéficient l'un des parents, en général la mère, est obligé de cesser de travailler. Entre l'enfant et ses parents adoptifs. Dans la plupart des juridictions, s'intégrer à la famille, ainsi que pour créer et stabiliser la relation l'enfant. Cette obligation est prévue pour permettre à l'enfant de la mère, doit passer de six mois à un an à la matison, selon l'âge de la loi. Dans la plupart des cas, l'un des parents adoptifs, de préférence l'enfant. Les congés d'adoption sont un peu plus faciles à obtenir que les congés de parenté. Les difficultés surgiennent quand les agences d'adoption exigent une période plus longue que les congés d'adoption prévus par la loi. Dans la plupart des cas, l'un des parents adoptifs, de préférence l'enfant. Ces deux parents veulent éviter ce congé, la période de congé totale ne peut pas dépasser 24 semaines. Ce congé parental est supplémentaire au congé maternité de 17 semaines.

Les deux parents peuvent éviter ce congé, la période de congé totale ne peut 24 semaines pour sortir un nouveau-né ou à un enfant adopté. Si du travail, un des parents peut éviter un congé parental non remuneré de D'après les modifications récentes (juin 1984) au Code canadien

écoulees depuis l'accouchement. de congé continu, qui doit commencer avant que trois semaines se soient écoulées depuis l'accouchement.

billets de *s'occuper d'un enfant à plein temps*. Rares sont les juridictions canadiennes qui prévoient des congés de paternité. Les fonctionnaires fédéraux qui ne sont pas protégés par une convention collective (employés exclus) relèvent directement du Conseil du Trésor et bénéficient du régime le plus complet qui soit⁷. Ils disposent d'un jour de congé payé à la naissance de leur enfant et peuvent prendre jusqu'à 26 semaines de congé de paternité non payé. Si l'épouse de l'employé est également au service de la fonction publique fédérale et est une employée exclusive, les congés de paternité et de maternité pris après la date de naissance de l'enfant ne doivent pas dépasser 26 semaines.

Les autres lots qui prévoient actuellement des congés de paternité sont la lot sur les normes du travail de la Saskatchewan et le Code canadien du travail. Selon la loi sur les normes du travail de la Saskatchewan, les employés qui sont dans une période d'admissibilité de 12 mois, peuvent prendre jusqu'à six semaines de congé non payé, au moment de leur choix, pendant les trois mois qui entourent la date prévue pour la naissance. L'employeur exige un préavis de quatre semaines. Toutefois, si

Le congé de parenté

demander à être affectée à d'autres fonctions. Si un autre poste n'est pas immédiatement disponible, elle peut céder de travailleur jusqu'à sa réaffectation ou au départ de l'enfant.

Le Québec prévoit que, dans certaines conditions, une mère qui allaité son enfant peut avoir droit à un congé additionnel. Sur présentation d'un certificat médical attestant que ses conditions de travail présentent un risque pour l'enfant qu'elle allaité, elle peut

Les lots de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Nouveau-Brunswick, du Québec, de Terre-Neuve et de la Saskatchewan prévoient que le congé de maternité peut être prolongé; toutes ces provinces exigent un certificat médical, à l'exception de Terre-Neuve.

Une tagon de prolonger le congé de maternité est de prévoir un congé égal au laps de temps qu'il sépare la date prévue et la date réelle d'accouchement. Le Code canadien du travail et les lois du travail du Manitoba, de Terre-Neuve, de l'Alberta, de l'Île-du-Prince-Édouard et du Québec contiennent cette clause, même si celle du Québec ne s'applique pas lorsqu'une employée dispose encore de deux semaines de congé quand l'accouchement survient plus tard que prévu.

La Commission canadienne des droits de la personne a défini une maladie mentale. Elle politique en ce qu'il concerne les maladies dues à la grossesse. Elle établira ainsi une distinction entre les types de congés. Pendant la première période, qui est généralement de six à huit semaines, l'employé est en général malade mentalement inapte au travail; pendant la seconde, l'enfant a besoin de soins continuels. La Commission estime donc qu'au cours de la première période, la travailleuse doit avoir droit aux mêmes congés et aux mêmes prestations que les autres travailleurs qui sont médicalement incapables de travailler. Cela comprend les congés de maladie, qui sont payés au travail. Les autres congés de maladie et toutes les autres congés non maintenants.

Après cette date, il est maintenant possible d'utiliser des crédits de congé annuel et de congé compensatoire pour faire reporter le début du congé de maternité non payé. Les employées qui décident de faire reporter le début de leur congé de maternité non payé après la date de la fin de la grossesse peuvent utiliser normalement leurs crédits de congé de maladie pendant la période d'invalidité qui précède ou suit immédiatement, à condition de fournir une preuve convaincante de leur incapacité de travailler, conformément aux dispositions applicables concernant les congés de maladie. Les employées devront habilement avertir l'employeur au moins quatre semaines avant le premier jour de la période d'absence pendant laquelle la fin de la grossesse est prévue.

La deuxième modalité consiste une autre journée de congé payé à l'occasion de la naissance d'un enfant, journalière dont les employés de sexe masculin étaient les seuls à bénéficier jusqu'à

que ce soit à partir de la date de la fin de la grossesse ou bien, avant ou décider de la date à laquelle débutera leur congé de maternité non payé, la première modification permet aux employées enceintes de

d'un enfant.

deux modifications qui touchent les politiques régissant les prestations deux modifications qui touchent les politiques régissant les prestations deux modifications qui touchent les politiques régissant les prestations le 15 décembre 1983, le Conseil du Trésor du Canada a approuvé

certificat médical valide qui précise la durée du congé nécessaire.

comprendent la santé de l'enfant. L'employée doit présenter un certificat médical valide qui précise la durée du congé nécessaire.

spéciaux, il y a un risque d'avortement ou que les conditions de travail maternité. La législation du Québec permet le recours à des congés souhaité qu'elle cesse de travailler avant le début de son congé de qu'une employée peut bénéficier d'un congé de maladie si l'employeur grossesse. La loi sur la fonction publique de la Nouvelle-Écosse prévoit droit à des congés de maladie pour bénéficier si sa maladie est due à sa

publics de la Colombie-Britannique et de l'Alberta, une employée ayant prestations d'assurance-chômage. De la même façon, dans les secteurs semaines d'attente qui s'écoulent avant qu'elles aient droit de toucher les utilisés jusqu'à dix jours de congés de maladie accumulés au cours des deux causes de sa grossesse. Les fonctionnaires du Nouveau-Brunswick peuvent être mis à pied parce qu'elles est temporairement incapable de travailler à du travail de l'Île-du-Prince-Édouard précisent qu'une employée ne peut

fonction publique de la Saskatchewan, le Code canadien du travail et la loi dans ce cas. La loi sur les normes du travail et le règlement 234/74 de la quelques autres dispositions législatives s'appliquent cependant de l'Alberta et du gouvernement fédéral permettent les congés à cette fin,

s'ils sont justifiés par un certificat médical.

maladie en cas de problèmes reliés à la grossesse, les fonctions publiques plupart des juridictions ne prévoient pas explicitement des congés de augmentation des difficultés existantes ou ne les ait provoquées. Alors que la grossesse entière ne sont pas des maladies, à moins que la grossesse n'ait fonction naturelle des femmes, les maladies et les problèmes qui une Les gens pensent couramment que la reproduction étant une

La maladie due à la grossesse

Legislation laisse une porte ouverte.

employeurs cherchent des échappatoires à la loi, il est évident que notre donne son avis de mise à pied le lendemain. Sans vouloir insinuer que les imaginer qu'un employeur reprenne une employée pour une journée et lui n'assure de protection à l'emploi après cette période. On pourraît donc l'emploi, une fois le congé de maternité terminé. Or, aucune législation une autre question qui se pose est la protection effective de maternité bénéficiant de la protection, les autres sont sans défense.

grossesse. Quand seules les travailleuses admissibles au congé de ou la mise à pied, doit être motivé par des raisons autres que la une sécurité d'emploi totale. Dans de nombreuses juridictions, le renvoi, de l'emploi contribuent à la protection de l'employée mais n'apportent pas d'emboucher une postulante qui est encéinte. Les clauses sur la protection elles précisent qu'un employeur ne peut refuser, pour cette seule raison, la loi canadienne sur les droits de la personne assurent une protection. La nouvelle loi du Nouveau-Brunswick sur les normes minimales d'emploi et dans le cas des femmes encientes à la recherche d'un emploi,

à l'at donne son consentement par écrit.

encéinte ou qu'elle a fait une demande de congé, à moins que l'employeur modifie les conditions de travail d'une employée parce qu'elle est

Une employée peut être obligée à prendre son congé de maternité si l'employeur peut prouver que sa grossesse affecte matériellement son rendement au travail. La législation confère ce droit à l'employeur dans de nombreuses provinces. L'Alberta et la Saskatchewan imposent toutefois des limites à ce droit puisqu'il ne peut être exercé qu'à compter de la douzième semaine qui précède la date prévue de la naissance, alors qu'au Québec le délai est de six semaines. À Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick, en Ontario et au Manitoba, c'est une question d'interprétation mais il incombe à l'employeur de justifier sa demande.

Plusieurs juridictions prévoient un congé post-natal obligatoire même si sa durée dépend le plus souvent de la longueur du congé parental. Quant des limites sont imposées, elles peuvent varier énormément, allant par exemple de deux semaines au Québec, à trois mois au Nouveau-Brunswick.

Cette période peut être réduite sur présentation d'un certificat médical attestant que la santé de l'employée lui permet de retourner au travail. La protection de l'emploi atteste de la législation sur les congés de maternité. Toutes les juridictions de la législation sur les congés de maternité. Toutes les provinces, à l'exception de celle du secteur public du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard, offrent une certaine protection aux travailleuses qui ont droit au congé de maternité. Les codes du travail du Canada, de la Colombie-Britannique, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Québec et de la Saskatchewan précisent qu'une employée ne peut pas être mise à pied uniquelement parce qu'elle est enceinte. La Colombie-Britannique va plus loin en interdisant à un employeur de mettre fin à un emploi ou de

4SE reporter à la Partie II de cette publication.

sante ou celle de l'enfant à naître est compromise.

Le plaisir des jardinières passe sans doute par le congé d'absence dont la femme enceinte peut transférer à un autre emploi si sa travail, une femme enceinte peut transférer à un autre emploi si sa jurdiction. Au Québec, en vertu de la loi sur la santé et la sécurité du travail-Brunswick à 16 semaines au Québec; il est de 11 semaines pour six variant la naissance. Ce congé prénatal peut varier de six semaines au Nouveau-Brunswick à 16 semaines au Québec; il est de 11 semaines pour six jurdiction. Au Québec, en vertu de la loi sur la santé et la sécurité du travail au travail, une femme enceinte peut transférer à un autre emploi si sa

Le dépôt est la fin du conflit

Manitoba, de l'Ontario, du Québec et de la Saskatchewan.

Six juridictions ont des clauses permettant à une femme qu'il est possible d'agir de quitter son travail de prendre congé avant d'avoir donné son préavis : Le Code canadien du travail et les lois de l'Alberta, du

mois. Les autres jurisdictions ne précisent pas de limites.

Les fonctions publiques de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Nouveau-Brunswick demandent un préavis de trois mois, alors qu'au Manitoba, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Saskatchewan, il n'est que d'un

long. soft 15 semaines.

À l'exception du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse, toutes les juridictions exigeant un préavis officiel, accepte les documents certificat médical valide attestant la grossesse. Si, en Colombie-Britannique, il n'y a pas de limite de temps, la majorité des autres juridictions précisent que cet avis doit être donné deux, trois ou quatre semaines avant le départ. C'est Terre-Neuve qui exige le préavis le plus long.

Le Preavis

chōmage pendant une partie de ce congrès.

elles y ont droit, les femmes toucheront des prestations d'assurance

3Se reporter au tableau 3, Dispositions législatives sur les congés de

Prévoile-Edouard, à 37 semaines, pour la fonction publique fédérale. Si de durées de congés de maternité. Cela va de quatre mois, à 12 mois-du-les diverses lois de la fonction publique donnent toute une gamme

selon la juridiction dont elles relèvent.

travail, les femmes ont droit à 17 ou 18 semaines de congé de maternité, dans la plupart des législations fédérales et provinciales du

La durée du congé

questions critiques.

elle s'étend jusqu'à la date de l'accouchement. Ce sont pourtant des autres revolue lorsqu'e雇员 donne son préavis ou prend son congé, ou si être revolue ne précisent pas si la période d'emploi continue doit est complète à rebours à partir de la date prévue de la naissance. Les autres juridictions ne précisent pas si la période d'admissibilité est égale à celle de terminé. Dans les provinces de Terre-Neuve et de l'Ontario, la législation du travail prévoit que la période d'admis-

sibilité et quand elle se termine. Enfin, il faut bien définir quand commence la période d'admis-

ibilité est, dans une large mesure, laissée à l'employeur.

une période de maladie prolongée pourra être interprétée comme celle. La même, si quelques jours de maladie ne constituent pas une interruption, advient de la période d'emploi continue, en cas de grave ou de mort à pied. du Québec et du Code canadien du travail, aucune loi ne précise ce qu'il des interruptions de l'emploi. À l'exception de la législation du travail il y a d'autres situations qui peuvent être interprétées comme

éliminée ou modifiée pour couvrir ces diverses formes d'emploi.

période d'admissibilité donnant droit au congé de maternité devrait être des juridictions. Afin que toutes les travailleuses soient protégées, la

La période d'emploi continue "per toute la période d'emploi continue". À première vue, ce concept semble sans ambiguïté, mais instantanée à une période de congéne d'emploi sans interruption. Son interprétation devient plus délicate quand il s'agit d'une rupture. La plupart des clauses d'admissibilité comprennent l'expression "être au travail au moment où elle fait sa demande de congé". Dès lors, la question de l'admissibilité de la période d'emploi continue se pose. La plupart des juridictions n'ont pas de définitions précises des employés à temps partiel, même si l'ensemble que la plupart d'entre elles emploie à temps partiel ou saisonnière.

La plupart des juridictions n'ont pas de définitions précises des accordent des congés de maternité à cette partie de la population active. Les travailleuses à temps partiel deviennent admissibles à des congés en faisant la preuve d'une relation d'emploi à employeur, ce qui revient souvent à répondre aux exigences de la période d'emploi appropriée.

En étudiant les diverses régimes relatifs au temps partiel, on découvre d'autres problèmes. Alors qu'on accepte généralement de définir comme continu le travail à temps partiel qui s'apparente au travail à plein temps (un nombre d'heures fixe par semaine, chaque semaine), la situation est beaucoup moins claire quand on parle d'heures irrégulières. Par exemple, les gens qui ne travaillent qu'une partie de l'année, chaque année, mais à plein temps. D'un côté, cela pourrait être considéré comme entièrement une relation employeur. D'un autre côté, comme il peut y avoir des interruptions de travail importantes, les chances de répondre aux exigences de la période d'admissibilité sont plutôt faibles dans la plupart des situations de travail importantes, les chances de répondre aux ententes avec l'employeur. D'un autre côté, comme il peut y avoir des interruptions de travail importantes, les chances de répondre aux exigences de la période d'admissibilité sont plutôt faibles dans la plupart des situations de travail importantes, les chances de répondre aux ententes avec l'employeur.

Le Québec sur les normes du travail présente une variante: une travailleuse stipule qu'il vaut de six mois à un an et 11 semaines². Le règlement du Québec sur les normes du travail présente une variante: une travailleuse stipule qu'il vaut de six mois à un an et 11 semaines². Les autres juridictions précisent des périodes données d'admis-
fonction publique du Nouveau-Brunswick et de l'Île-du-Prince-Édouard. Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique, ainsi que les lots de la imposent une période d'admissibilité, à quatre exceptions près: le toutes les juridictions fédérales et provinciales au Canada critère dans sa lot sur les normes de travail.

ainsi que l'a recommandé la Colombie-Britannique qu'il a abandonné ce la période d'admissibilité. Cette exigence handicape de nombreuses femmes, pas pourront retenir ses fonctions à son retour si elle n'a pas complète protégé pendant qu'elle est en congé de maternité, elle peut ne maternité. Si dans la plupart des cas, le travail d'une employée est grattion et de protection du travail des lots du travail portant sur la cette période d'admissibilité est liée aux conditions de relève- certaine période de service.

des lots, une femme n'est admissible au congé de maternité qu'au bout d'une qu'elle ait nécessité de temps dans les cas où une employée n'avait pas démontre protéger l'employeur dans les cas où une employée n'avait pas pour les périodes d'admissibilité établies, au départ, concues pour la admissibilité

LES CONGES DE MATERNITE

A. LA LEGISLATION

PRIMIERE PARTIE - LES DISPOSITIONS SUR LES CONGES DANS LES LOTS CANADIENNES ET LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le tableau 3, Dispositions législatives sur les congés de

materinle, fait une récapitulation par juridiction. (Les Territoires du

Nord-Ouest n'ayant pas de loi précise à cet égard, ils n'ont pas été inclus

dans le tableau.)

Cette publication est divisée en deux parties, la première traitant des congés, et la seconde, des prestations. On y examine à la fois la législation canadienne et les conventions collectives. Il est important que le lecteur comprenne bien la différence entre «congé» et «prestations». Un congé est une période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter du travail. Le congé peut être payé ou versées à un employé, en général quand cet employé est absent du travail et non, dépendant des conditions. Les prestations sont des sommes d'argent entre «congé» et «prestations». Un congé est une période pendant laquelle un employé a le droit de s'absenter du travail. Le congé peut être payé ou versées à un employé, en général quand cet employé est absent du travail et non, dépendant des conditions. Les prestations sont des sommes d'argent que, il n'est pas payé pendant ce temps.

En étudiant les diverses législations, le lecteur devra également garder à l'esprit qu'il y a plusieurs juridictions. Au niveau fédéral, un travailleur peut relever de ce qu'on appelle la juridiction fédérale. Dans ces cas, c'est le Code canadien du travail qui s'applique, sauf pour les membres de la Fédération publique fédérale qui relèvent d'une juridiction législative distincte. Ces employés et leurs employeurs sont soumis à une législative distincte. Ces employés et leurs employeurs sont soumis à une législative distincte. Les employés des fonctions publiques sont régis par les lois et règlements de ces fonctions publiques provinciales, tandis que tous les autres employés des provinces sont régis par les lois et règlements de ces fonctionnements provinciaux, tandis que tous les autres travailleurs syndiqués, les sommes aux lois provinciales. Dans le cas des travailleurs syndiqués, les clauses des conventions collectives ont prééance sur toute autre loi.

Le Code canadien du travail s'applique aux employés d'organisations interprovinciales s'occupant de transport, de communications et de banques. Code canadien du travail, partie III.

INTRODUCTION

plus élève, les lots ou les conventions collectives ne devraient pas l'aut imposer un dilemme aussi penible. Par ailleurs, le rôle du père, au moment de la naissance et de la grossesse, doit être reconnu grâce à des dispo- sitions plus généreuses à l'égard du congé de parentalité. Forts intéressants aussi sont les congés accordés aux hommes et aux femmes à l'occasion d'une adoption et de responsabilités familiales spéciales. Or, on constate que les dispositions relatives à ces congés sont largement inéquitables.

Cette publication présente une vue d'ensemble des dispositions qui s'appliquent, à l'heure actuelle, à la maternité et au soutien des enfants au Canada, y compris les congés de parentalité et d'adoption. Elle donne des renseignements concernant les dispositions sur les congés et les avantages sociaux que prévoient les lots fédéraux et provinciaux et les conventions collectives. Deux qui ont lu la version de 1981 remarqueront plusieurs changements, particulièrement en ce qui concerne les modifications législa- tives du Code canadien du travail et l'inclusion du congé de maternité dans

La législation applicable au Yukon.

au cours desquelles son taux de fécondité est le chez la femme aux années au cours desquelles son taux de fécondité est le années cruciales pour l'orientation de la carrière correspondant à peu près que les périodes importantes sur le plan financier et professionnel. Comme les combiner vie active et responsabilités familiales sans s'exposer à des économiques afin de permettre aux femmes et aux hommes de réussir à Il est évident qu'il faut améliorer les politiques sociales soutenir de ces enfants.

d'entre eux devraient assumer la totalité des responsabilités relatives au des parents sans conjoint, charges d'enfants de moins de 16 ans. La plupart tales. En 1982, 300 000 femmes et 115 000 hommes qui travaillent étaient traiter de la situation à laquelle sont confrontées les familles monoparentales. Outre les besoins des familles traditionnelles, il faut aussi à l'égard des fonctions liées au soutien des enfants et aux tâches ménagères. Il tites entre l'homme et la femme pour adopter une attitude plus coopérative semble qu'en se basant du modèle traditionnel de partage des responsabilités cette augmentation du taux d'insertion des femmes dans la vie active, il enfants âgés de 6 à 15 ans est encore plus grand, soit 64 %. Par suite de centrage des femmes qui travaillent, vivent avec leur mari et ont des enfants de moins de six ans font partie de la population active. Le pourcentage de femmes qui vivent dans une famille biparentale et ont des enfants de 44 % des femmes qui vivent dans une famille biparentale et ont des heures actuelle au Canada, une femme sur deux occupe un emploi remuneré, ces mutations est l'augmentation rapide du taux d'activité des femmes. À Canada connue à du faire face à de profondes mutations. La plus importante de au cours desquelles dernières années, la population active

Impri^{me} au Canada

ISBN 0-662-53450-6

N^o de cat. L31-44/1985

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1984

N^o de catalogue de Travail Canada: L24-1218/84F

(819) 994-0543

K1A 0J2

Ottawa (Ontario)

Travail Canada

Centre de distribution des publications

communiquer avec le

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, veuillez

gouvernement du Canada

Publie sous l'autorite du ministre du Travail,

CONGÈS DE
MATERNITÉ ET DE
SOINS AUX ENFANTS
AU CANADA

Canada

CONGÈS DE
MATERNITÉ ET DE
SOLDES AUX ENFANTS
AU CANADA

